

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБОУ гимназия


«Перспектива» г.о. Самара

 Т.М. Королёва

«10/» 01 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ гимназия
«Перспектива» г.о. Самара

 Т.В. Стародубова

«10/» 01 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников дошкольных групп
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназия Перспектива»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников дошкольных групп муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия Перспектива» городского округа Самара (далее учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,
- распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

- постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 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» (с изменениями и дополнениями в редак. постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 № 959, от 05.02.2021 № 51, от 10.06.2021 № 390),
- приказом от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

(в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 15.01.2018 N 9](#))

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 в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

(в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 15.12.2016 N 736](#))

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;

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

12 – количество месяцев в году;

T – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \cdot 71,8\%,$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

71,8% – доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \cdot 28,2\%,$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

28,2% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.7. Заработная плата работника дошкольного 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 стимулирующих выплат.

2.8. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми 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;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

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 достижение в сфере образования.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.9. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.9.1. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

2.9.2. Директор гимназии своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливает должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда.

2.9.3. Месячная заработная плата работника дошкольных групп гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленных федеральным законом.

2.9.4. Оплата труда работников гимназии, 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.

2.9.5. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

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

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

3. Условия оплаты труда заместителя директора по дошкольному образованию.

3.1. Оплата труда заместителя руководителя по дошкольному образованию гимназии определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии со штатным расписанием гимназии, утвержденным приказом директора гимназии.

3.2. Должностной оклад заместителя директора по дошкольному образованию устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

3.3. С учетом условий труда заместителю директора по дошкольному образованию устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителю директора по дошкольному образованию устанавливаются в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты могут быть ежемесячными, так и единовременными.

3.5. Заместителю директора по дошкольному образованию могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за сложность и напряженность в работы;

премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия;

надбавка за организацию предоставления платных образовательных услуг.

3.5.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы заместителю директора по дошкольному образованию используются следующие показатели:

выполнение большого объема работ;

качественное выполнение срочных работ;

выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);

выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы заместителю директора по дошкольному образованию устанавливается приказом директора гимназии на срок не более одного календарного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

3.5.2. Заместителю директора по дошкольному образованию может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

эффективность организации платных образовательных услуг;

эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных образовательных услуг;

соблюдения финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг;

отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных образовательных услуг устанавливается заместителю директора по дошкольному образованию до 10 процентов от общей суммы средств, полученных дошкольными группами от предоставления данных услуг в соответствующем месяце.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера дошкольного образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается:

в кратности 3, если численность воспитанников на начало календарного года до 500 человек.

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

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Минимальный размер доплаты составляет 12 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей (профессий) работников дошкольных групп, работа в которых право на установление доплат к должностному окладу за работу с вредными или опасными для здоровья условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Работникам дошкольных групп с их письменного согласия может быть поручена дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором и установлены доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей,

расширение зоны обслуживания, увеличения 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).

4.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере (музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре) (пункт 3 Примечаний приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075).

5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1.1. 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:

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

при выслуге свыше 10 лет- 15% должностного оклада.

5.1.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

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) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, принимаемыми в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам дошкольных групп

6.1. Денежные выплаты в размере 5000 рублей производятся педагогическому работнику, оплата которого осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее - педагогический работник).

6.2. Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.3. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

6.4. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается 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).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения.

8. Иные выплаты работникам гимназии

8.1. Экономия фонда оплаты труда (городской бюджет, областной бюджет, внебюджетные средства), сложившаяся вследствие экономии базовой и специальной части, неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности, перевода сложившегося избытка средств от штатного расписания и тарификации в вакантные ставки и по другим причинам на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего и иного характера (надбавок, доплат), выплаты материальной помощи и другие единовременные выплаты.

8.2. Материальная помощь работникам гимназии выплачивается в следующих случаях:

8.2.1. длительное заболевание работника;

8.2.2. необходимость дорогостоящего лечения;

8.2.3. утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

8.2.4. произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

8.2.5. тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

8.4. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.5. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором гимназии при наличии финансовых средств, оставшихся от экономии.

8.6. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

8.7. Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты и премии поощрительного и социального характера.

8.8. Основанием для их установления являются:

- 8.8.1. высокое профессиональное мастерство;
- 8.8.2. успехи в реализации национальных проектов, целевых программ, программы развития;
- 8.8.3. устранение последствий аварий;
- 8.8.4. хорошие результаты проверок, ревизий, инспекций надзорных органов и вышестоящего руководства;
- 8.8.5. качественная организация и проведение мероприятий научно-методического, социокультурного, иного характера, в том числе выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов и т.п.;
- 8.8.6. успехи в экспериментальной деятельности;
- 8.8.7. освоение новых дисциплин;
- 8.8.8. выполнение экстренной внеклассной работы;
- 8.8.9. призовые места учащихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях и т.п.;
- 8.8.10. победа в профессиональных конкурсах;
- 8.8.11. обновление и развитие материально-технической базы гимназии;
- 8.8.12. качественная подготовка гимназии к новому учебному году;
- 8.8.13. качественное оформление дидактических пособий, методических сборников, рекламных материалов;
- 8.8.14. в связи с профессиональными праздниками (День учителя; День бухгалтера; День защитника Отечества, Международный женский день – 8 марта);
- 8.8.15. в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
- 8.8.16. по случаю празднования юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) в размере от 1000 до 5000 рублей;
- 8.8.17. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются по результатам работы за указанный период и зависят от выполнения следующих критериев: добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений в указанный период; проявление инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов работы; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в указанный период в выполнении важных работ/проведении важных мероприятий; выполнение срочных и ответственных поручений директора. Премия не начисляется в случае невыполнения критериев премирования, несоблюдения сроков выполнения поручений, применения дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, противопожарных правил, невыполнения приказов и распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц.

8.9. Единовременные выплаты и премии устанавливаются директором гимназии отдельным приказом на основании поданных служебных записок непосредственных руководителей работников.

8.10. Единовременные выплаты и премии выплачиваются в абсолютном значении (в рублях) за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Их размер определяется директором самостоятельно исходя из имеющихся средств, максимальным размером не ограничены.

8.11. На выплату единовременных доплат и премий направляются средства, полученные от экономии фонда оплаты труда областного или городского бюджетов и внебюджетных средств сложившиеся вследствие экономии базовой и специальной части, неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности, перевода сложившегося избытка средств от штатного расписания и тарификации в вакантные ставки и по другим причинам на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год).

9. Порядок выплаты ежемесячной надбавки в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.

9.1. Размер ежемесячной надбавки работникам за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных МБОУ гимназией «Перспектива» г.о.Самара от предоставления данных услуг, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в размере:

9.2. ответственным за организацию платных образовательных услуг - до 20 % от объема средств, привлеченных платных образовательных услуг, за определенный месяц календарного года;

9.3. педагогам, оказывающим платные образовательные услуги – до 31% (в зависимости от сложности образовательной услуги) от поступившей суммы в общеобразовательное учреждение за данную услугу, в определенный месяц календарного года;

9.4. работникам бухгалтерии – до 8%, от объема средств, привлеченных общеобразовательным учреждением за предоставление платных образовательных услуг, в определенный месяц календарного года.