

ПРИНЯТО

на общем собрании работников школы

Протокол от 29.08.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ «Школа № 34»

А.Е. Стегачева

Приказ от 02.09.2024 № 420

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников МБУ «Школа № 34»**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями:

– Трудового кодекса Российской Федерации;

– Федерального закона от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 "Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области"

– Постановления Правительства образования и науки 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 бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями;

– Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» с изменениями;

– Приказа министерства образования и науки Самарской области 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»;

1.2. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 34» (далее – Школа).

1.3. Положение регулирует порядок, условия и особенности оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Самарской

области, муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти, локальными нормативными актами Школы, определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Школы, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского округа Тольятти и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Размеры должностных окладов, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Школы. Фонд оплаты труда работников Школы формируется два раза в год по состоянию на 01 января и 01 сентября текущего года исходя из объема субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания, а также от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничена, за исключением сотрудников, указанных в п. 2.9 настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Индексация размеров базовых должностных окладов (ставок) заработной платы работников Школы производится в сроки и размерах, установленных законодательством Российской Федерации, региональными и местными органами по решению органов местного самоуправления или принимается органами власти Самарской области (в зависимости от источника финансирования).

## **2. МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, А ТАКЖЕ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ, осуществляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617, на основании утвержденных законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период нормативов финансирования за счет средств областного бюджета расходов на реализацию основных общеобразовательных программ общего образования в образовательных учреждениях в Самарской области (далее - нормативы финансирования).

2.2. Расчет фонда оплаты труда работников школы осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где:

$NRO_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования 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;

$NZ$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;  $z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

$OЗ$  - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

$Y$  - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

2.3. Фонд оплаты труда работников школы включает в себя заработную плату педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и состоит из:

базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в

каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются настоящим положением;

стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе директору школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы, за исключением директора школы, определяются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 34», разработанным на основании Приказа Министерства образования и науки Самарской области 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».

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается учредителем.

Надбавки и доплаты устанавливаются на основании приказа директора школы.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

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 общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

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 должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника Школы права на получение этой надбавки;

2.4 Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется приказом директора школы.

2.5 Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базового фонда оплаты труда работников школы, с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.6. Зарплата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где ЗПп - зарплата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧп = Спi \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр +$$

$$+ Ски \times Н \times Уп \times 4,2,$$

где Спi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час

работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Скi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СПп} = ((\text{БЧп} \times \text{Кзн}) - \text{БЧп}) + ((\text{БЧп} \times \text{Кнм}) - \text{БЧп}) + \text{Д},$$

где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д - выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$$

где Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается данным Положением.

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7 Заработная плата директора школы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти, на основании заключенного трудового договора с Учредителем.

2.8 Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера школы устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 (два) раза в год, в январе и в сентябре, и

и рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг},$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного



бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{БЧзг} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

где ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СЧзг} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-

экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

2.9. Заработная плата директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера, устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.10. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

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

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.13. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

2.14. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

2.15. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.16. Оплата труда работников школы, в том числе заместителей директора, главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками.

2.17. Должностные оклады (оклады) работников школы, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 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".

2.18 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.19. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

### **3. ВЫПЛАТЫ ИЗ СРЕДСТВ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. За счет специального фонда оплаты труда производятся следующие компенсационные выплаты:

3.1.1. доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ с учетом часов домашнего обучения и обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам по предметам с коэффициентом:

- русский язык и литература – 1,09;

- начальные классы, алгебра, геометрия, математика 1,07;

-английский язык, история, обществознание, экономика, право, география, биология, природоведение, физика, химия, ОДНКНР – 1,04;

3.1.2. доплата в профильных группах до фактической наполняемости класса;

3.1.3. выплаты работникам, имеющим ведомственные награды — коэффициент 1,05 от базовой части оплаты труда;

3.1.4. повышающий коэффициент, учитывающий квалификацию работника, осуществляющего учебный процесс: 1,2 – высшая категория, 1,1 – первая категория;

3.1.5. доплаты за заведование элементами инфраструктуры (заведование учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями, спортивным залом, пришкольным участком и др.);

3.1.6. за консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

3.1.7. за организацию внеурочной массовой физкультурно-оздоровительной работы, работы по формированию культуры здорового образа жизни, за организацию и реализацию мероприятий, за организацию и реализацию мероприятий комплекса ГТО;

3.1.8. за руководство методическими структурами (методический совет, методические объединения, творческие группы и др.);

3.1.9. за реализацию инновационных проектов;

3.1.10. за информатизацию и цифровизацию образовательного процесса;

3.1.11. за организацию профориентационной, предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, за организацию взаимодействия с учебными заведениями города и

области;

3.1.12. за реализацию кадетского направления;

3.1.13. за организацию работы по горячему питанию, по бесплатному и льготному питанию;

3.1.14. за организацию работ на пришкольном участке;

3.1.15. за организацию работ с различными электронными базами данных, автоматизированными информационными системами управления (АСУ РСО, базами данных по ЕГЭ, ОГЭ, электронными услугами в сфере образования, работа с электронными документами в системе электронного документооборота СЭД «Дело» и другие);

3.1.16. за выполнение обязанностей администратора АСУ РСО;

3.1.17. за ведение школьного сайта, поддержку сайта в актуальном состоянии; за ведение официальной страницы «В контакте»;

3.1.18. за исполнение обязанностей диспетчера образовательного процесса;

3.1.19. за ведение воинского учета;

3.1.20. за выполнение обязанностей наставника молодого специалиста.

3.1.21. за работу с архивом, ведение делопроизводства;

3.1.22. за увеличение объема выполняемых работ по должности (расширение зоны обслуживания);

3.1.23. за работу с одаренными детьми;

3.1.24. за организацию работы обучающихся по индивидуальному учебному плану;

3.1.25. за работу по активному внедрению в учебно-воспитательный процесс информационных технологий и использованию медиаресурсов

3.1.26. за организацию и проведение различных мониторинговых мероприятий с учащимися, родителями, сотрудниками школы;

3.1.27. за работу по антитеррористической защищенности школы;

3.1.28. за выполнение обязанностей ответственного за противопожарный режим в школе;

3.1.29. за выполнение других дополнительных работ, не предусмотренных должностными обязанностями;

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

3.2.1. Пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем, в размере, предусмотренном законодательством РФ;

3.2.2. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за вредные условия труда 1 степени, согласно специальной оценки условий труда 4% к окладу;

- за вредные условия труда 2 степени, согласно специальной оценки условий труда 8% к окладу;

3.2.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон

обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и максимальными размерами не ограничиваются;

3.2.4. Оплата учебного отпуска - в соответствии с законодательством РФ;

3.2.5. Компенсации за неиспользованный отпуск - в соответствии с законодательством РФ;

3.2.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении иностранному языку, информатике и ИКТ, технологии, при изучении профильных и элективных курсов в 10-11 классах;

3.2.7. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

3.2.8. Иные виды компенсационных выплат устанавливаются и выплачиваются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.3. Предложения по объёму, видам, срокам установления доплат работникам школы могут выноситься на рассмотрение директора профсоюзным комитетом школы, заместителями директора.

3.4. Доплаты и надбавки могут быть сняты либо их размер может быть уменьшен (увеличен) на основании дополнительных соглашений к трудовому договору, приказов директора школы в связи с изменением характера или объема работы и другими имеющими значение обстоятельствами. О прекращении выплаты доплат и надбавок (уменьшении/увеличении их размера) работникам школы сообщается в установленном законом порядке.

#### **4. ВЫПЛАТЫ ИЗ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА НА ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

4.1 Работнику, выполняющему функции классного руководителя, выплачивается вознаграждение в порядке, установленном в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 г. № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждений" с изменениям .

4.2 Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением мэрии городского округа Тольятти от 27.02.2012 №542-п/1 (в редакции от 15.12.2014 №4683-п/1) «Об утверждении Порядка определения объема и условий предоставления субсидий муниципальным бюджетным учреждениям, муниципальным автономным учреждениям городского округа Тольятти, находящимся в подведомственном подчинении департамента образования городского округа Тольятти, на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими муниципальных услуг (выполнение работ), за исключением бюджетных инвестиций».

4.3 Вознаграждение назначается два раза в год (на 1 января и на 1 сентября) и может ежемесячно меняться с учетом корректировки (движением) численности обучающихся в классе.

## **5. ВЫПЛАТЫ ИЗ СРЕДСТВ ЗА СЧЕТ СУБСИДИИ**

5.1. За счет средств субсидий на иные цели сотрудникам в соответствие с действующим законодательством РФ устанавливаются следующие доплаты:

\* Ежемесячная доплата матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с учреждением.

\* вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;

\* выплаты педагогическим работникам, молодым специалистам, в возрасте не старше 35 лет;

\* выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации;

\* выплаты на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

\* ежемесячная денежная выплата на ставку заработной платы педагогам-психологам финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета

5.2. Заработная плата по должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»

\*ежемесячное денежное вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций

5.2.1. Должностной оклад устанавливается пропорционально занятой ставке на основании действующей системы оплаты труда Постановление Правительства Самарской

области от 29.10.2008г. № 431.

5.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность (стимулирующая часть).

5.2.3. В случае образования экономии предоставленной субсидии (больничные листы, отпуск без сохранения заработной платы) данная экономия может быть направлена на премирования только советника и не может быть направлена для премирования других работников.

## **6. ФОНД ЭКОНОМИИ**

6.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда работников школы по различным причинам (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:

6.1.1. выплат стимулирующего характера за:

- добросовестное исполнение трудовых обязанностей (в том числе по итогам месяца, квартала, года);
- качественное выполнение дополнительного объема работы, дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией;
- высокие результаты обучающихся по итогам независимой итоговой аттестации;
- высокие результаты независимой оценки качества образования;
- выполнение особо важных и срочных работ по поручению директора;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур (участие в этих процедурах);
- напряженность, интенсивность работы (с указанием вида работы);
- победу школы в конкурсах среди образовательных организаций муниципального и выше уровней;
- за победу учащихся в олимпиадах, конференциях, соревнованиях, конкурсах и т.д. городского и выше уровней;
- участие, победу в конкурсах профессионального мастерства;
- активное участие учащихся в мероприятиях, образовательных проектах (в том числе сетевых, дистанционных), конференциях, соревнованиях, конкурсах и т.д. городского и выше уровней;
- высокий уровень организации мероприятий, семинаров, конференций, консультаций школьного, городского и выше уровней;
- представление опыта работы (открытый урок, мастер-класс, выступление, презентация и т.д.) на семинарах, конференциях и т.п. мероприятиях городского и выше уровней;
- результативную организацию наставничества;
- качественное проведение мероприятий в масштабе школы, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, работников школы;
- улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности школы;
- организованный выход учащихся на мероприятия городского и выше уровней;

– отдельную отлично выполненную работу (работа в жюри различных конкурсов, участие в процедуре проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, подготовка конкурсных материалов, работа с документацией, АСУ РСО, проверка тетрадей, индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися, работа с одарёнными детьми, организация питания, индивидуальная работа по подготовке учащихся выпускных классов к итоговой государственной аттестации, учащихся к олимпиадам городского и выше уровням, работа с родителями и т.д.);

– разработку авторских программ, методических пособий из опыта работы;

– публикацию статей в научно-педагогических, научно-методических изданиях (журналах);

– участие в инновационной деятельности школы с представлением конкретных результатов;

– качественное руководство работой методического объединения, творческой группы;

– введение разнообразных форм и методов воспитания (военно-патриотическая, духовно- нравственная, экскурсионно-туристическая работа, волонтерская работа, экологическая, художественно-эстетическая работа и т.д.);

– эффективное участие в дистанционных образовательных проектах с использованием информационных технологий;

– организацию сдачи нормативов ГТО работниками и учащимися школы;

– привлечение дополнительного объема финансовых и материальных средств;

– создание благоприятной эмоциональной, психологической обстановки в учебном кабинете, обеспечение его содержания в соответствии с требованиями санитарных норм и правил, пожарной безопасности, охраны труда, пополнение материально- технической базы, проведение косметического ремонта;

– за качественную уборку помещений (МОП);

– экономное отношение к тепло-энерго-водоресурсам;

– обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия в эпидсезоне.

Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается и устанавливается приказом директора школы с указанием критерия в пределах имеющихся средств.

6.1.2. единовременные выплаты социального характера (материальная помощь), непосредственно не связанные с результатами осуществления трудовой деятельности:

– тяжелое материальное положение в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – не менее 3000 рублей;

– лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – не менее 3000 рублей;

– смерть близкого родственника (родители, супруга (супруг), дети) – не менее 3000 рублей;

– выход на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 3000 рублей;

– юбилейные даты, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет, профессиональные праздники – не менее 3000 рублей;

– другие исключительные случаи.

– выплата в случае гибели участника СВО работающим в школе членам семьи погибшего.



Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора школы с указанием вида и размера материальной помощи.

6.1.3. Премия не начисляется:

– за периоды: временной нетрудоспособности, очередных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, учебных отпусков, курсов повышения квалификации;

– работникам, нарушившим трудовую дисциплину или не выполняющим свои должностные обязанности, в том числе нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Размер премии и материальной помощи работников носит персонифицированный характер и определяется в каждом случае в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда.

## **7. ВЫПЛАТЫ ИЗ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ**

7.1. За счет средств, полученных от оказания дополнительных образовательных услуг, а также иной приносящей доход деятельности директор вправе устанавливать доплаты, надбавки и выплату материальной помощи работникам школы. Материальная помощь выплачиваемая за счет средств, полученных от оказания дополнительных образовательных услуг, а также иной приносящей доход деятельности, может выплачиваться по основаниям, предусмотренным п.6.1.2. настоящего положения.

7.2. Все доплаты и надбавки за счет приносящей доход деятельности устанавливаются директором.

## **8. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

8.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, которые предусмотрены настоящим Положением и действующим законодательством.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, тарификация (производится 2 раза в год в сентябре и в январе), трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором школы.

8.3. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.4. Заработная плата выплачивается сотрудникам путем перечисления на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором, либо на основании личного заявления.

8.5. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: **23-го** числа месяца (за первую половину месяца) и **8-го** числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

8.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.8. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

8.9. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также поличному заявлению сотрудника.

8.10. Оплата отпусков сотрудникам производится не позднее чем, **за 3 дня** до его начала.

8.11. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. При предоставлении отпуска с последующим увольнением, последним днем работы считается последний день отпуска, а окончательный расчет производится в последний рабочий день перед отпуском. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работнику требования о расчете.

8.12. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию гимназии документов, удостоверяющих смерть работника.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

9.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

10.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству РФ по оплате труда.

10.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

С учетом мнения Первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ Савельева М.П.