

**«Принято»**

Общим собранием работников учреждения  
ГБОУ СОШ № 6  
Протокол № 1 от « 30 » сентября 2021г.

**«Утверждаю»**

И. о. директора ГБОУ СОШ № 6  
..... А. Д. Бородулина  
приказ по ГБОУ СОШ № 6  
от « 30 » сентября 2021 г. № 199/1 - од

**«Согласовано»**

Председатель профсоюзного комитета  
..... А. В. Егоров  
Протокол заседания профсоюзного  
комитета № 2 от « 30 » сентября 2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №6 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам (далее - Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №6 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области(далее - Школа)определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат, а также условия и размеры оплаты труда. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Школе.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от01.06.2006г. №60 (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006г. № 83, от 27.07.2007г. № 118, от 11.06.2008г. № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204, от 12.10.2011г. № 578, от 27.10.2011г. № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г. № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015г. № 917, от 06.10.2016г. № 578г., от 20.12.2016г. № 773, от 01.02.2017г. № 62, [от 02.02.2018 N 57](#), [от 06.03.2019 N 121](#), от 16.04.2019 N 237, [от 11.12.2019 N 913](#), [от 16.07.2020 N 494](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016))

- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на основании постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 92, от 09.10.2009г. № 536, от 23.06.2010г. № 299, от 12.10.2011г. № 575, от 27.10.2011г. № 702, от 21.06.2012г. № 287, от 25.09.2012г. № 475, от 21.03.2013г. № 107, от 30.10.2013г. № 582, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017г. № 245, от 14.09.2017г. № 594, [от 14.02.2018N 78](#), [от 29.11.2018 N 721](#), [от 06.03.2019 N 121](#), [от 15.04.2019 N 224](#), [от 28.08.2019 N 594](#), [от 29.08.2019 N 604](#), от 17.12.2020 N 1041, [от 05.02.2021 N 51](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016))
- Законом Самарской области от 14.12.2004г. № 158-ГД "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".
- Постановлением Правительства Самарской области «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в Самарской области» от 27.10.2011г. №684;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 19.02.2009г. № 25-од(ред. от 29.12.2018);
- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019 № 913«О

внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629«О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Распоряжением Минобрнауки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р«Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и

качество работы (эффективность труда)»;

- приказами министерства образования и науки Самарской области:

- от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» с учетом изменений, внесенных в него приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 9-од.

- 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».

- Уставом Школы;

- Коллективным договором между администрацией и работниками Школы.

1.3. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется 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 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 01.06.2006г. № 60.

1.4. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования сотрудников учреждения являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации сотрудника);
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата сотрудника не должна зависеть от результатов труда других сотрудников. Заработная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.5. Администрация Школы обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада. Основное назначение системы учета результатов труда состоит в полном учете индивидуальных результатов труда и установлении для каждого сотрудника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивали бы достижение конечных результатов подразделений и организации в целом.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Школы и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, выполняющих трудовые обязанности на условиях совместительства (внешнего и внутреннего).

1.7. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые

сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами Школы.

- 1.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ) Школы. ФОТ сотрудников Школы формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и целевых субсидий.
- 1.9. Оплата труда сотрудников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.10. Положение рассматривается и принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором Школы. Положение распространяется на всех работников Школы и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.
- 1.11. Порядок и условия осуществления оплаты труда и выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством РФ, доплат, надбавок работникам СПДС «Иволга» регламентируются Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №6 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области.

## 2. Формирование фонда оплаты труда Школы

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании утвержденных Постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования.

Расчет фонда оплаты труда работников Школы осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + ODC, \text{ где}$$

$NROP_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося 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, 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;

$ODC$  - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия).

- 2.2. Формирование ФОТ Школы осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в Школе, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы.

### 3. Распределение фонда оплаты труда по категориям работников

#### 3.1. ФОТ работников Школы состоит из:

- базового фонда в размере не менее 81,76% от ФОТ работников.  
Структура базовой части ФОТ работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой Постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный ФОТ работников.
- стимулирующего фонда в размере не более 18,24% от ФОТ работников Школы, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору Школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

#### 3.1.1. ФОТ работников Школы, в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного *обучающегося на дому*, состоит из

- базовой части в размере не менее 81,76% от ФОТ;
- стимулирующей части в размере не более 18,24% от ФОТ.

#### 3.1.2. Структура ФОТ на основании норматива бюджетного финансирования для учащихся по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ

- начального общего образования 1-4 класс ФГОС состоит из
  - базовой части
    - ФОТ педагогических работников, обеспечивающих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,11% от базовой части ФОТ;
    - ФОТ прочих педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,08% от базовой части ФОТ;
  - специальной части ФОТ в размере 21,81% от базовой части ФОТ;
- основного общего образования 5-9 класса ФГОС состоит из
  - базовой части
    - ФОТ педагогических работников, обеспечивающих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 60,39% от базовой части ФОТ;
    - ФОТ прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 17,80% от базовой части ФОТ;
  - специальной части ФОТ в размере 21,81% от базовой части ФОТ;
- основного общего образования 5-9 класса ГОС состоит из
  - базовой части
    - ФОТ педагогических работников, обеспечивающих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 58,23% от базовой части ФОТ;
    - ФОТ прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 19,96% от базовой части ФОТ;
  - специальной части ФОТ в размере 21,81% от базовой части ФОТ;
- основного общего образования 10-11 класса ФГОС состоит из
  - базовой части
    - ФОТ педагогических работников, обеспечивающих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 58,22% от базовой части ФОТ;
    - ФОТ прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 19,97% от базовой части

ФОТ;

- специальной части ФОТ в размере 21,81% от базовой части ФОТ;

3.1.3. Структура ФОТ на основании норматива бюджетного финансирования для учащихся, получающих образование в форме семейного образования для прохождения промежуточной и/или итоговой аттестации состоит из:

- базового фонда оплаты труда в размере 100% от ФОТ;

· ФОТ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом - 100% от базового фонда оплаты труда.

3.2. Структура базовой части фонда оплаты труда работников:

- В первых - **четвертых классах** (в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе ФГОС по очной форме обучения), для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Школе на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда:

· фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,22% от базовой части фонда оплаты труда;

· фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 22,86% базовой части фонда оплаты труда;

· специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части;

- в **пятых классах** (в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе ФГОС по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося), для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Школе на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда:

· фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,96% от базовой части фонда оплаты труда;

· фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,23% базовой части фонда оплаты труда;

· специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части;

- в **шестых классах** (в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе ФГОС по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося), для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Школе на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда:

· фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,95% от базовой части фонда оплаты труда;

· фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,24% базовой части фонда оплаты труда;

· специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части;

- в **седьмых классах** (в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе ФГОС по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося), для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Школе на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,94% от базовой части фонда оплаты труда;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,25% базовой части фонда оплаты труда;
- специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части;
- в **восьмых – девярых классах** (в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе ФГОС по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося), для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Школе на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда:
  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,95% от базовой части фонда оплаты труда;
  - фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,24% базовой части фонда оплаты труда;
- специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части;
- в **десятом – одиннадцатом классах** (в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) на основе ФГОС по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося), для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в Школе на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда:
  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 46,15% от базовой части фонда оплаты труда;
  - фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 20,56% базовой части фонда оплаты труда;
  - специальная часть фонда оплаты труда в размере 33,29% от базовой части;
- в Школе в целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного **обучающегося на дому**, стоимости педагогической услуги в Школе на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда:
  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда;
  - специальная часть фонда оплаты труда в размере 6,55% от базовой части;

3.3. Директор Школы утверждает штатное расписание Школы в пределах базового фонда оплаты труда работников учреждения.

#### **4. Структура базовой части фонда оплаты труда работников Школы, осуществляющих образовательный процесс, и порядок расчета их заработной платы**

4.1. Базовый фонд оплаты труда включает в себя:

- тарифная ставка (оклад) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (базовая часть заработной платы педагогического работника до применения повышающих коэффициентов, доплат из специального фонда, стимулирующих выплат);
- тарифная ставка (оклад) директора Школы (базовая часть заработной платы

руководителя до применения коэффициента, учитывающего квалификацию руководителя, коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, доплат из специального фонда, стимулирующих выплат);

- тарифная ставка (оклад) главного бухгалтера (базовая часть заработной платы главного бухгалтера до применения коэффициента, учитывающего квалификацию заместителей руководителя, коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, доплат из специального фонда, стимулирующих выплат);
- тарифные ставки (оклады) работников Школы, за исключением директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, установленные в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области «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)» от 29.10.2008 № 431.

#### 4.2. Специальный фонд оплаты труда включает в себя:

##### 4.2.1. доплаты за проверку тетрадей и письменных работ:

- Русского языка и литературы, математики, иностранного языка – не менее 8% от базовой части ФОТ из специального ФОТ;
- по предметам естественнонаучного цикла (Обществознания, истории, химии, биологии, физики, информатики, географии)– 5% от базовой части ФОТ из специального ФОТ;
- рисования (ИЗО)-2% от базовой части ФОТ из специального ФОТ

##### 4.2.2. доплаты за заведование элементами инфраструктуры в зависимости от специального оснащения от 100 рублей:

- учебные кабинеты: информатики и ИКТ, технологии, физики, химии, географии, биологии,
- физической культуры (большой спортивный зал), спортивная площадка, залы подвижных игр;
- лаборатории;

##### 4.2.3. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

- за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (период с 22.00 часов до 6.00 часов);
- за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579 в размере: с тяжелыми и вредными условиями труда от 4% до 12% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер доплаты работникам определяется комиссией по аттестации рабочих мест с неблагоприятными условиями труда в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

##### 4.2.4. и другие доплаты и надбавки: за работы в выходные и нерабочие праздничные дни; пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет средств работодателя (первые 3 календарных дня листа нетрудоспособности по заболеванию работника); доплата до МРОТ; компенсация за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в размере не ниже 1/150, действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового Кодекса Российской Федерации);

##### 4.2.5. осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями



работников, доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы:

- руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями учителей от 250 рублей;
- организация внеклассной работы по предметам (физическая культура, музыка, ИЗО) от 100 рублей;
- организация внеклассной работы и школьных акций на базе библиотеки от 300 рублей;
- организация внеклассной работы и школьных акций с социальными партнерами от 300 рублей;
- организация и сопровождение предпрофильной, профильной подготовки, индивидуальной образовательной траектории учащихся Школы от 1000 рублей;
- работа по профилактике вредных привычек, пропаганде здорового образа жизни от 300 рублей;
- медицинское сопровождение образовательного процесса (участие в организации медицинских осмотров работников и учащихся Школы, включая диспансеризацию и т.д.) от 500 рублей;
- разработка и реализация системы профилактики здоровья учащихся от 500 рублей;
- организация общешкольных мероприятий по здоровьесбережению (спортивные соревнования, походы, экскурсии, поездки) от 500 рублей;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно - массовых мероприятий в городе, округе и области от 500 рублей;
- организация и проведение городских и окружных мероприятий (осмотров, конкурсов, олимпиад и др.), а также подготовка и участие в них учащихся от 500 рублей;
- руководство проектной деятельностью учащихся 5-11 классов от 500 рублей;
- проведение исследовательской и проектной деятельности, работа с одаренными детьми от 500 рублей;
- социальное сопровождение образовательного процесса, оказание социально-педагогической поддержки малоимущим, многодетным и неполным семьям, семьям с приемными и опекаемыми детьми, учащимся «группы риска» от 500 рублей;
- организация работы в области гражданской обороны от 500 рублей;
- организация и проведение мероприятий по безопасности учащихся и ведение документации по учету военнообязанных в Школе от 500 рублей;
- развитие у учащихся навыков поведения в экстремальных ситуациях от 500 рублей;
- работа с системой безопасности ОУ (видеонаблюдение и т.д.) от 500 рублей;
- организация информационного сопровождения (презентация результатов Школы, сопровождение сайтов Школы, bus.gov.ru, WEB.консолидация, программ СБО, Контур.Экстерн, сопровождение ЕГЭ, ОГЭ, АСУ РСО) от 1000 рублей;
- оформление административной документации (ведение протоколов и т.д.) по результатам проведения совещаний от 500 рублей;
- организация и сохранность архивного фонда по аналитическому учету с работающими сотрудниками учреждения от 1000 рублей;
- организация работы по озеленению Школы, благоустройству школьного двора от 500 рублей;
- работа по защите персональных данных от 1000 рублей;
- участие во взаимодействии молодой специалист – наставник (посещение уроков, консультации, работа с документами) от 500 рублей;
- иное по согласованию с профсоюзным комитетом:
  - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология), проведение профильных и элективных курсов;
  - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы.

- 4.3. Доплаты, надбавки вводятся с целью мотивации работников, к длительному выполнению трудовых обязанностей, так и к повышению своего профессионального уровня, а также за работу в сложных условиях, связанных с режимом работы Школы, организацией и контролем учебно-воспитательного процесса и прочее.
- 4.4. Размеры надбавок, доплат работникам Школы максимальными размерами не ограничиваются и определяются учреждением самостоятельно в зависимости от качества, объема и сложности работ.
- 4.5. Размеры доплат и выплат из специального фонда устанавливаются на основании настоящего Положения в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом директора Школы.
- 4.6. Выплаты и доплаты работникам Школы устанавливаются как в процентном отношении, так и в конкретной денежной сумме.
- 4.7. Доплаты и выплаты могут быть установлены на следующий срок:
- учебный год;
  - на период выполнения работ,
- что отражается в соответствующих приказах директора Школы. Доплаты и надбавки, определяемые на учебный год, устанавливаются в период составления тарификации на 1 января и 1 сентября.
- 4.8. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором Школы на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими образовательный процесс или иной вид работ. Доплаты могут быть сняты по итогам проверок и смотров. Снятие производится по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 4.9. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат может быть:
- невыполнение должностных обязанностей;
  - нарушение Правил внутреннего распорядка Школы;
  - отказ работника от выполнения определенной трудовым договором, должностными, функциональными обязанностями работы;
  - перераспределение должностей.
- 4.10. Надбавки и доплаты устанавливаются за счет и в пределах специального фонда оплаты труда Школы.

## **5. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс**

- 5.1. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПн = Сч \times Н \times Ун \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + М + Д + Сп, \text{ где}$$

*ЗПн* - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

*Сч* - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

*Кгр* - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах: 1 - если класс не делится на группы; 2 - если класс делится на группы; при проведении базовых часов, профильных и элективных курсов в 10, 11 классах группой считается наполняемость не превышающая 15 человек.

*Ккв* - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

*Кзн* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования; 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, Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

*М* - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (на основании п. 11 статьи 108 Федерального закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

*Д* – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда;

*Сп* – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

5.2. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очно - заочной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, по очной форме обучения в образовательных организациях Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры), в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2015 № 847;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы в медицинских организациях;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным

- образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах.
- общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 10 - х и 11 - х классах.

5.3. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию **на 1 января и на 1 сентября**, по формуле

$$Cч = \frac{\Phi O T n e d \times УД}{\left(\sum a_i b_i\right) \times 365}, \text{ где}$$

$Cч$  - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\Phi O T n e d$  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\left(\sum a_i b_i\right)$  - сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

$a_i$  - количество учащихся в классе;

$b_i$  - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

$i$  - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... классы;

$УД$  - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

5.4. Оплата из специального фонда оплаты труда за проверку тетрадей рассчитывается по формуле

$$ДПт = Cч \times H \times Уп \times 4,2 \times Ппт, \text{ где}$$

$ДПт$  - доплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс за проверку тетрадей (специальный фонд);

$Cч$  - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$H$  - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$Уп$  - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

$Ппт$  - процент, установленный приказом за проверку тетрадей и письменных работ для каждого предмета в каждом классе.

5.5. Оплата разовых часов при замене временно отсутствующего педагога рассчитывается по формуле

$$Рпч = Cч \times H \times Ч \times Кгр \times Ккв \times Кзн, \text{ где}$$

$Рпч$  - размер оплаты замены по часам педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

$Cч$  - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным

планом;

*H* - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

*Ч* – фактическое количество часов обучения предмету согласно приказу об оплате замены временно отсутствующих педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в каждом классе;

*Kgr* - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Если замена, осуществляется в одной подгруппе, то применяется коэффициент 2, если замена осуществляется в 2-х подгруппах одновременно, применяется коэффициент 1.

*Kкв* - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

*Kзн* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, Российской Федерации, полученный за достижение 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, Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

5.6. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (на основании п. 11 статьи 108 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») в сумме 100 рублей включается в оклад, установленный на день вступления в силу настоящего Федерального закона. Данная денежная компенсация выплачивается работникам, осуществляющим учебный процесс (преподавательскую деятельность). Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, компенсация на книгоиздательскую продукцию выплачивается в полном объеме, если они не занимают педагогическую должность по основному месту работы. Если учитель является педагогическим работником по основному месту работы, то он должен получать компенсацию на книгоиздательскую продукцию по основному месту работы, а дополнительные выплаты по занимаемой на условиях совместительства должности не производятся.

## **6. Расчет заработной платы административно – хозяйственного персонала Школы**

6.1. Заработная плата директора Школы устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения **в январе и сентябре** по формуле:

$$Зпр = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн + Ср, \text{ где}$$

*ЗПр* - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

*ЗПср* - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

*Kр* - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

*Kкв* - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

*Kзн* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, Российской Федерации, полученный за достижение 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, Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

*Ср* – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

При всех вышеизложенных регламентах заработная плата руководителя устанавливается согласно трудового договора с Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области и имеет следующую структуру:

- тарифная ставка (оклад) с учетом повышающих коэффициентов;
- ежемесячная надбавка за качество и эффективность работы;
- надбавка за интенсивность и высокие показатели деятельности по итогам работы.

6.2. Заработная плата главного бухгалтера устанавливается директором Школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год **в январе и в сентябре** по формуле

$$Зпр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср , \text{ где}$$

*ЗПр* - заработная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

*ЗПср* - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

*Кр* - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1 -я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

*Kкв* - коэффициент, учитывающий квалификацию , который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – аттестат профессионального бухгалтера;

*Kзн* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации или Самарской области, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

*Ср* – величина стимулирующих выплат главного бухгалтера образовательного учреждения.

6.3. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе и главного бухгалтера Школы, производится на основании трудовых договоров, заключенных директором с работниками Школы.

6.4. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, 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 № 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)».

- 6.5. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.
- 6.6. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.
- 6.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.8. Доплата ночных часов сторожам производится по формуле

$$ЗП_{снч} = \frac{ДО}{Нч} \times Ф_{нч} \times 0,35, \text{ где}$$

$ЗП_{снч}$  – заработная плата сторожа за ночные часы;

$ДО$  - оклад сторожа;

$Нч$  – норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственного табеля;

0,35 – размер доплаты за работу в ночные часы 35% (согласно коллективного договора);

$Ф_{нч}$  - фактическое количество ночных часов согласно графику дежурства сторожей Школы.

- 6.9. Оплата праздничных часов сторожам производится по формуле

$$ЗП_{снч} = \frac{ДО}{Нч} \times Ф_{пч}, \text{ где}$$

$ЗП_{снч}$  – заработная плата сторожа за праздничные часы;

$ДО$  - оклад сторожа;

$Нч$  – норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственного табеля;

$Ф_{пч}$  - фактическое количество праздничных часов согласно графику дежурства сторожей школы.

- 6.10. Определить норму убираемой площади на ставку заработной платы уборщика производственных и служебных помещений - 500 кв.м.
- 6.11. Заработная плата работников Школы выплачивается пропорционально отработанному времени.
- 6.12. Индексация размера заработной платы осуществляется в соответствии со ст. 134 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 6.13. При определении размера заработной платы директора Школы, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, учитывается предельное соотношение средней заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения).

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы

- руководителя Школы, руководителя структурного подразделения и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в кратности 4;

- главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в кратности 3.

Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров, руководителя структурного подразделения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения) в целях определения предельного уровня их соотношения: среднемесячная заработная плата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения) определяется путем деления суммы фактически начисленной

заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 постановления от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с изменениями (в ред. Постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339)) таких работников списочного состава (без учета руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения фонда, учреждения, осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и руководителя структурного подразделения. В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), предусмотренные пунктом 3 постановления от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

В случаях выполнения руководителем, главным бухгалтером, руководителем структурного подразделения работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения.

## **7. Распределение экономии фонда оплаты труда**

- 7.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда Школы 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.
- 7.2. Работникам, на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора Школы может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и/или послеоперационного периода самого работника или его ребенка, не достигшего возраста 18 лет – до 4000,00 (четырёх тысяч) рублей, на основании личного заявления работника и предоставления соответствующих документов (подтверждающих лечение: листок нетрудоспособности, выписка из медицинской карты и т.д.);
  - тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – до 4000,00 (четырёх тысяч) рублей, на основании личного заявления работника и предоставления документов, подтверждающих утрату или повреждение имущества;
  - смерти близкого родственника (родителей, супруги, ребенка) – до 5000,00 (пяти тысяч) рублей, на основании личного заявления работника и предоставления соответствующих документов (свидетельства о смерти близкого родственника, документов, подтверждающих родство с умершим).
- 7.3. Единовременные выплаты предоставляются на основании представления руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера и оформляется приказом директора Школы.



- 7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.
- 7.5. Предоставление единовременных выплат, указанных в данном пункте, директору Школы осуществляется за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда по распоряжению руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

#### **8. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы**

- 8.1. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Учреждения.
- 8.2. Постоянные и разовые выплаты работникам из стимулирующего фонда оплаты труда распределяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Школы.
- 8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) и предусмотренных перечнем критериев эффективности труда.
- 8.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
  - предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
  - адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
  - своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
  - прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.
- 8.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Школы, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами, 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.
- 8.6. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, а также периодичность их установления утверждаются Руководителем Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.
- 8.7. Стоимость одного балла определяется путем деления суммы, направленной на выплаты стимулирующего характера, на количество баллов, набранных сотрудниками.  
Размер стимулирующей доплаты по бальной системе рассчитывается по формуле

$$C_n = C_b \times K_b, \text{ где}$$

$C_n$  – стимулирующие выплаты;

$C_b$  – стоимость балла;

$K_b$  – количество баллов, набранное педагогом или иным работником.

- 8.8. Выплаты длительного характера, установленные на определенный период, выплачиваются пропорционально отработанному времени:

$$ЗП = \frac{C_{Bp}}{H_{pд}} \times K_{pд}, \text{ где}$$

$C_{Bp}$  – стимулирующие выплаты работнику, устанавливаемые на основании локальных нормативных актов, принимаемых Школой и трудовым законодательством Российской Федерации;

$H_{pд}$  – норма рабочего времени в рабочих днях за месяц;

$K_{pд}$  – количество фактически отработанных дней за месяц согласно табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

- 8.9. Единовременные выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц, квартал,

финансовый, учебный год ит. п.) в ближайший месяц за подведением итогов работы (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по Школе).

8.10. Разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются в абсолютном размере.

## 9. Повышение окладов

9.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, руд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой савки (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, ив размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, с согласия работника и согласования с профсоюзным комитетом.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха, предоставленный в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, должен исключаться из нормы рабочего времени. Поэтому, если сотрудник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в ом месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме (письмо Роструда от 18.02.2013 № ПГ/992-6-1).

Оплата работы в праздничный или выходной день работникам (за исключением сторожей) производится по формуле:

$$Oрв = \frac{ДО}{Нрд} \times Дп \times 2, \text{ где}$$

*Oрв* – оплата работы в праздничный или выходной день;

*ДО* - оклад;

*Нрд* – норма рабочего времени в днях для месяца оплаты, согласно производственного табеля;

*Дп* - фактическое количество праздничных дней согласно табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата работы в праздничный или выходной день по часам работникам (за исключением сторожей и учителей) производится по формуле:

$$Oрвч = \frac{ДО}{Нрч} \times Дпч \times 2, \text{ где}$$

*Oрвч* – оплата работы в праздничный или выходной день по часам;

*ДО* - оклад;

*Нрч* – норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственного табеля;

*Дпч* - фактическое количество праздничных часов согласно табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата работы в праздничный или выходной день по часам педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс производится по формуле:

$$Oрвч = \frac{ДО}{Нрч} \times Дпч \times 2, \text{ где}$$

*Oрвч* – оплата работы в праздничный или выходной день по часам;

*ДО* - оклад;

*Нрч* – норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственного табеля;

*Дпч* – фактическое количество праздничных часов согласно табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.2. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (работ). Размер оплаты может быть установлен в абсолютном размере или в процентном отношении от установленного оклада.

9.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни. Следовательно, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере (данная позиция основана на том, что правовая природа сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни одина, оплата в повышенном размере одновременно как на основании ст. 152 ТК РФ, так и ст. 153 ТК РФ будет являться необоснованной и чрезмерной (п. 4 Разъяснения, Решение Верховного суда РФ от 30.11.2005 № ГКПИ05-1341).

## **10. Оплата за неотработанное время**

10.1. К оплате за неотработанное время относятся:

- оплата ежегодных отпусков: основного и дополнительных;
- оплата учебных отпусков;
- выплата компенсации за отпуск при увольнении;
- оплата простоев не по вине работника;
- оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами с детства;
- другие случаи полного и частичного сохранения средней заработной платы (при привлечении работников для выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время):
  - сохранения средней заработной платы работников, направляемых в служебные командировки;
  - сохранения средней заработной платы работников, направляемых для участия в конкурсах, семинарах, обучении с отрывом от производства;
  - сохранения средней заработной платы работников, направляемых для повышения квалификации, переподготовки с отрывом от производства;
  - сохранения средней заработной платы работников, направляемых на экскурсии с учащимися, с отрывом от производства;
  - сохранения средней заработной платы работников, являющихся донорами;
  - сохранения средней заработной платы при прохождении обязательного диспансерного обследования в дневном акушерском скрининговом стационаре по поводу беременности (на основании справки представленной работником из медицинского учреждения) и т.д.

10.2. Размер оплаты труда за неотработанное время определяется исходя из среднего заработка. Исчисление среднего заработка работников производится в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном

постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922, с изменениями и дополнениями от 11 ноября 2009 г., от 25 марта 2013 г., от 10 июля, от 15 октября 2014 г., 10 декабря 2016 г

10.3. В соответствии с п. 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 №749 (в редакции от 29.07.2015), средний заработок за период нахождения работника в командировке, а так же за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. За дни нахождения в пути, приходящиеся на выходные (праздничные) дни, оплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При направлении в командировку для выполнения служебного поручения в рамках двух трудовых функций, сохраняется средний заработок по обоим местам (по второму договору заработок будет сохраняться в порядке ст. 155 ТК РФ).

10.4. Сотрудник вправе на основании личного заявления использовать часть дней или несколько периодов в пределах общего периода учебного отпуска, указанного в справке – вызове учебного заведения.

## **11. Выплаты за счет средств социального страхования**

11.1. К числу выплат, производимых за счет средств Фонда социального страхования, относятся:

- пособия по временной нетрудоспособности;
- пособия по беременности и родам;
- единовременные пособия женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- социальное пособие на погребение;
- пособие, связанное с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;
- оплата дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

11.2. Выплаты по временной нетрудоспособности, беременности и родам исчисляются исходя из фактического заработка работника за 2 года предшествующих событию и общего трудового стажа.

11.3. Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет начисляется по общим нормам, установленным федеральными законами.

## **12. Нормативы времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

12.1. Режим рабочего времени:

12.1.1. В соответствии со статьей 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности.

12.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов неделю.

12.1.3. Статья 333 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных учреждений», Приказ Министерства образования и науки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015г. № 36204) устанавливает продолжительность рабочего времени (норму часов за ставку заработной платы) в зависимости от должности и/или специальности с учетом особенностей их труда.

- 12.1.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а так же другую педагогическую работу, предусмотренную должностными инструкциями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.
  - 12.1.5. Педагогическим работникам в зависимости от должности и/или специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю.
  - 12.1.6. Локальными актами Школы, определены режимы рабочего времени с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, сменный режим работы, режим работы по суммированному учету рабочего времени.
- 12.2. Время отдыха:
- 12.2.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.
  - 12.2.2. Виды времени отдыха
    - перерывы в течение рабочего дня; перерывы в течение дня для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка
    - ежедневный отдых (междусменный);
    - выходные дни; выходной день – суббота, воскресенье;
    - нерабочие праздничные дни; нерабочие праздничные дни определены статьей 112 ТК РФ;
    - отпуска; предоставление отпусков определено в соответствии с ТК РФ.
- 12.3. Учебная нагрузка.
- 12.3.1. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией.
  - 12.3.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.
  - 12.3.3. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы.
  - 12.3.4. При установлении учителям, для которых Школа является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программ, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть равной в первом и втором полугодиях.
  - 12.3.5. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку (18 часов) заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
  - 12.3.6. Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями или учителем.
- 12.4. Порядок определения размеров заработной платы.
- 12.4.1. Выплата заработной платы учителей осуществляется на основании тарификации, остальных работников в соответствии со штатным расписанием.
  - 12.4.2. Тарификация учителей и преподавателей производится два раза в год, на 1 сентября и 1 января.
  - 12.4.3. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.
  - 12.4.4. На период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года

преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

### **13. Удержания из заработной платы**

13.1. Перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы регулируется статьями 137 и 138 ТК РФ.

13.2. Удержания из заработной платы подразделяются на следующие виды:

13.2.1. обязательные удержания:

- подоходный налог;
- по исполнительным листам;

13.2.2. удержания по инициативе администрации:

- возвращения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку;
- при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- возмещение ущерба, причиненного по вине работника учреждению, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка;

13.2.3. удержания по заявлению работника:

- производятся по добровольному заявлению работника, предоставленному в письменном виде в бухгалтерию Школы.

13.3. Удержания из заработной платы производятся для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы) и перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам). Но самоудержание во всех случаях осуществляет работодатель, поскольку он начисляет и выплачивает заработную плату.

13.4. Удержания из заработной платы, производимые работодателем в силу предоставленных ему прав, не могут превышать 20% от заработной платы, причитающейся работнику, (за вычетом НДФЛ).

При удержаниях из заработной платы по исполнительным документам. В соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 года №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» при исполнении исполнительного документа с должника не может быть удержано более 50% от заработной платы до полного погашения взыскиваемых сумм. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработка.

Ограничения размера удержаний не применяются при отбытии исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, и возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В перечисленных случаях размер удержаний не может превышать 70% от заработной платы.

### **14. Начисление и выплата заработной платы**

14.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

14.2. Основанием для начисления заработной платы являются:

- штатное расписание;
- трудовой договор;
- табель учета рабочего времени;
- приказы, утвержденные директором Школы.

14.3. Табели учета рабочего времени заполняются и подписываются, ответственными лицами, установленными приказом директора Школы.

14.4. Сотрудникам проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за

фактически отработанное время.

- 14.5. Заработная плата, причитающаяся к выдаче, как разница между начисленной заработной платой и удержаниями из нее, перечисляются платежным поручением (по безналичному расчету) согласно реестра, платежного поручения по личным заявлениям на лицевые счета сотрудников.
- 14.6. В день выплаты заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист (справка о лицевом счете) с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 14.7. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц:
  - 16 числа месяца (за первую половину месяца);
  - 1 числа следующего месяца (за вторую половину месяца).
- 14.8. Справки о лицевом счете, о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному доверенному лицу по доверенности сотрудника, заверенной директором Школы, либо нотариально.
- 14.9. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 14.10. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в связи со смертью близких родственников оплачивается после издания приказа директора Школы, на основании личного заявления сотрудника, предоставленных документов подтверждающих событие.
- 14.11. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.
- 14.12. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее 2-х недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника, удостоверяющих личность получателя, подтверждающих родство, а также заявления с указанием реквизитов для перечисления.

## **15. Заключительные положения**

- 15.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.
- 15.2. Срок действия данного Положения не ограничен.
- 15.3. Школа вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.