

Принято»

Общим собранием работников учреждения
ГБОУ СОШ № 6
Протокол № 1 от « 17 » февраля 2025г.

«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ № 6
..... А. Д. Бородулина
приказ по ГБОУ СОШ № 6
от « 17 » февраля 2025г. № 14 - од

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
..... А. В. Егоров
Протокол заседания профсоюзного
комитета № 1 от « 17 » февраля 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и порядке установления
доплат и надбавок работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №6
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области
(новая редакция)
2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №6 города Жигулевска городского округа Жигулевск (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 "Об образовании в РФ";
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Коллективным договором ГБОУ СОШ № 6;
- Уставом ГБОУ СОШ № 6;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»;
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2005 № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 « Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях.»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 № 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об

установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее - денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях - центрах психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении министерства образования Самарской области, и муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.06.2024 № 471 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области";
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.06.2024 № 427 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 29.09.2006 n 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым";
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 № 282-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;

1.3. К компетенции Учреждения относится установление заработной платы работников, в том числе надбавок, доплат, стимулирующих выплат, порядка и размера их установления.

1.4. Заработная плата работников Учреждения является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда (ст. 132 ТК РФ).

1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца за первую половину месяца и 8 число следующего месяца за вторую половину месяца.

1.6. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а

также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (компенсационная выплата за работу в ночное время, надбавки за совмещение должностей, за стаж работы и другие). Выплаты стимулирующего характера,

начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. Выплата производится безналичным расчетом путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет работника и иные выплаты в его пользу (материальную помощь, вознаграждение, компенсации, возмещение средств на оплату за командировочные расходы и пр.). Установленные работнику доплаты и надбавки исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина). Премии и материальная помощь исчисляются в суммовом выражении. Добавки, надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

1.7. При установлении доплат и надбавок, определении их размеров учитывается количество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.8. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

1.9. Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, утверждается приказом директора.

1.10. Заработная плата работников АХП состоит из должностного оклада, доплаты за дополнительное выполнение обязанностей, выплат стимулирующего характера, (должностные оклады специалистам),

1.11. Должностные оклады работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по основным программам общего образования, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.12. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.13. Обо всех изменениях по заработной плате работодатель предупреждает работника за два месяца в утвержденной письменной форме.

1.14. Рабочее время работников образовательного учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком утвержденным работодателем, режимом работы учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

1.15. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирование работников и материальную помощь.

1.16. При направлении работника в командировку, а также для повышения квалификации с отрывом от работы, ему гарантируется сохранение среднего заработка.

1.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются согласно действующим финансовым нормативным документам.

1.18. Учебные отпуска работникам оплачиваются из расчета среднего заработка за 12 предшествующих календарных месяцев (п.6 ст. 139 ТК РФ).

1.19. Работник в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработанную плату на сберкнижку по письменному заявлению с пояснением причин.

1.20. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листа является кабинет директора. Ответственным за вручение расчетного листка является руководитель. Каждый работник получает расчетный листок у

директора под роспись, в журнале выдачи расчетных листков, в день зачисления заработной платы.

1.21. На основании письменного заявления сотрудников Учреждения из заработной платы могут быть произведены удержания (профсоюзные взносы, страховые взносы, удержания по исполнительным листам). Алименты удерживаются на основании исполнительных листов без письменного согласия сотрудников.

1.22. Начисление заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с ежемесячно составляемым табелем учета рабочего времени.

1.23. В случае болезни учителя администрация школы может предусмотреть замену уроков заболевшего учителя с личного согласия другого учителя. Оплата замещенных часов оплачивается разовыми часами на основании составленной учителем, ответственным за организацию УВР.

1.24. Время приостановки работников работы в связи с проведением капитального ремонта и по вине работодателя оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

1.25. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

1.26. Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.27. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.28. Администрация образовательного учреждения освобождает педагогических работников, участвующих по решению органа исполнительной власти Самарской области, уполномоченного Правительством Самарской области, в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) в форме единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) а также , ОГЭ или ГВЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, порядок и размер выплаты которой устанавливаются Правительством Самарской области.

1.29. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (Ст.114 ТК РФ). Средний заработок сохраняется и на период ученических отпусков и командировок.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 6 осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по Методике и определяется произведением из норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, соотношения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования, количества обучающихся. При увеличении количества учащихся в Учреждении фонд оплаты труда его работников увеличивается, при уменьшении – уменьшается.

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 Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения 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; выплаты до полной наполняемости;

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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который

включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

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".

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 образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (включая предыдущее место работы);
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Условия уменьшения (снятия) стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и время внеурочной деятельности, во время которых, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с профкомом с момента получения травмы учащимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается полностью или частично с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора по согласованию с профкомом;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора по решению комиссии, согласованным с профкомом, с момента её назначения.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет оплачивается, таким образом:

- при стаже до 3 лет – нет;
- при стаже от 3 до 5 лет – 1% от базового фонда оплаты труда педагогическим работникам за оплату часов учебного плана и плана по внеурочной деятельности;
- при стаже от 5 до 10 лет – 2% от базового фонда оплаты труда педагогическим работникам за оплату часов учебного плана и плана по внеурочной деятельности;
- при стаже свыше 10 лет – 3% от базового фонда оплаты труда педагогическим работникам за оплату часов учебного плана и плана по внеурочной деятельности;

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия 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".

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема доведенных субсидий.

Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных

общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очно-заочной форме обучения (далее - базовый норматив затрат) и отраслевых корректирующих коэффициентов к базовому нормативу затрат (далее - корректирующие коэффициенты) и рассчитываются по формуле

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН - базовый норматив затрат;

К - корректирующий коэффициент.

В целях расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования по очно-заочной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ для обучающихся:

в 1 - 4-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности;

в 5 - 9-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности;

в 10 - 11-х классах образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и реализующих образовательные программы на основе федерального государственного образовательного стандарта;

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле

$$БН = БНГ + БНХ,$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги.

Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, определяется на основе стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, затрат на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иных затрат, непосредственно связанных с оказанием услуги, и рассчитывается по формуле

$$БНГ = ССПУ + ЗО,$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в образовательных учреждениях;

ЗО - затраты на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иные затраты, непосредственно связанные с оказанием услуги.

3. Оплата труда

Заработная плата работников Учреждения производится в соответствии с утвержденной директором школы тарификацией педагогических работников и штатного расписания для работников административно-хозяйственного персонала,

Изменение тарификации и штатных расписаний происходит в следующих

случаях:

- изменение норматива финансирования фонда заработной платы,
- комплектование численности учащихся на новый учебный год,
- изменение, вносимые ППСО и Постановлениями правительства РФ,
- формирование государственного задания на новый финансовый год. По учреждению издаются приказы:
- о формировании и распределении фонда оплаты труда, в котором также определяется стоимость часа по параллелям и классам ФГОС;
- о доплатах работников школы за счет специальной части базового фонда оплаты труда;
- о выплатах стимулирующего характера на основании протокола рабочей комиссии.

Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

$$ЗП_{\text{п}} = БЧ_{\text{п}} + СП_{\text{п}} + СТ_{\text{п}},$$

где $ЗП_{\text{п}}$ - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\text{п}}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{\text{п}} = C_{\text{ni}} \times K_{\text{мк}} \times K_{\text{пр}} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2 \times K_{\text{гр}} + \\ + C_{\text{ki}} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2,$$

где C_{ni} - 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;

$K_{\text{мк}}$ - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

- 9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;
- 4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;
- 2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;
- 1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;
- 1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;
- 1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{\text{пр}}$ - 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).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом

общеобразовательного учреждения;

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

$U_{п}$ - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ - 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;

C_{ki} - 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;

$СП_{п}$ - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где $K_{зн}$ - 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;

$K_{нм}$ - 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;

$СТ_{п}$ - 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

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая

рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_п \times \text{К}_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_п,$$

где $\text{К}_{\text{кв}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соот-
категорию;

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда и рассчитывается по формуле

$$\text{ЗП}_р = \text{БЧ}_р + \text{СП}_р + \text{СТ}_р,$$

где $\text{ЗП}_р$ - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$\text{БЧ}_п$ - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле 2 раза в год, в январе и в сентябре:

$$\text{БЧ}_р = \text{ЗП}_{\text{пср}} \times \text{К}_р + \text{Ч}_р,$$

где $\text{ЗП}_{\text{пср}}$ - 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;

$\text{К}_р$ - 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;

$\text{Ч}_р$ - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$\text{СП}_р$ - специальная часть фонда оплаты труда
руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СП}_р = (\text{ЗП}_{\text{пср}} \times \text{К}_р \times \text{К}_{\text{зн}}) - (\text{ЗП}_{\text{пср}} \times \text{К}_р) + \text{М},$$

где $\text{К}_{\text{зн}}$ - 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;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТ_р - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_r = C_p,$$

где С_р - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

Зарботная плата главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

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

БЧ_{зг} - 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

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где ЗП_{пср} - 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;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

СП_{зг} - 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

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P,$$

где К_{зн} - 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;

СТ_{зг} - 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

$$СТ_{зг} = C_p,$$

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

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, главного бухгалтера, начальника отдела(бухгалтера), осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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.

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 руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела (бухгалтера), осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия 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 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».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, работнику устанавливаются доплаты в соответствии с настоящим Положением .

Работа при совмещении профессии оплачивается в зависимости от отработанного времени в соответствии с ст.151 Трудовым Кодексом РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон договора с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ)

Привлечение сотрудников к работе в выходные и праздники производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере среднего часового заработка, рассчитанного с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со ст. 153 ТК РФ за фактически отработанное время. 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.

Оплата труда сторожа, работающего по графику сменности, предусматривает суммированный учет рабочего времени. У сторожа установлена окладная система оплаты труда, при которой гарантированно выплачивается оклад не зависимо от количества смен и только по окончании учетного периода если будет сверхурочная работа, он получит дополнительную оплату.

Такая оплата осуществляется на основании графика сменности, в котором должно указываться время начала и окончания работы. Работодатель обязан разработать графики сменности сторожей на календарный год таким образом, чтобы за год количество рабочих часов не превышало установленную норму. Суммарная продолжительность переработки за год не должна превышать 120 часов. Норма рабочих часов при суммированном учете рабочего времени определяется по производственному календарю за год при 40-часовой неделе с оплатой за переработанные часы. Расчет оплаты за работу часов переработки рассчитывается исходя из годовой нормы часов по итогам работы за год(ч.1 ст.99 ТК РФ)..

За работу в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться исходя из размера зарплаты сотрудника, включая компенсационные (доплаты за работу во вредных условиях, за работу в ночное и вечернее время, за вахту и т.д.) и стимулирующие (премии) выплаты.

Сверхурочную работу оплачивается за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее, чем в двойном размере от величины зарплаты сотрудника с учетом всех получаемых им доплат и премий (новая редакция ч.1 ст.152 ТК РФ).

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности. При этом за первые три дня по временной

нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя.

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

Система установления выплат из специальной части ФОТ включает в себя выплаты в виде: постоянно установленных (тарифицируемых) доплат и надбавок; разовых и дифференцированных доплат и надбавок по их видам;

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных п. 2.5. настоящего Положения с учетом положений статей 148, 149 Трудового кодекса РФ.

Для реализации поставленных целей устанавливается следующий Перечень выплат из специальной части ФОТ:

доплаты за проверку тетрадей и письменных работ:

- по русскому языку и литературе, математике - до 10% от базовой части ФОТ из специального ФОТ;
- в начальной школе – до 12% от базовой части ФОТ из специального ФОТ;
- по английскому языку, истории, обществознание, география, физика, химия, биология – до 5% от базовой части ФОТ из специального ФОТ;

доплаты за заведование элементами инфраструктуры в зависимости от специального оснащения от 200 рублей:

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

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.

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); 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);

осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы:

- руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями учителей от 300 рублей;
- за наличие звания «Заслуженный учитель», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», грамот Министерства образования и науки Российской Федерации и т.п. от 300 рублей;
- организация внеклассной работы по предметам (физическая культура, музыка, ИЗО)

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

квалификационную категорию работников:

- 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 или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы.

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.

Размеры надбавок, доплат работникам Школы максимальными размерами не ограничиваются и определяются учреждением самостоятельно в зависимости от качества, объема и сложности работ, а ограничиваются наличием средств специальной части на оплату труда

Размеры доплат и выплат из специального фонда устанавливаются на основании настоящего Положения по согласованию с профсоюзным комитетом Школы, с учетом мнения общего собрания в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом директора Школы.

Выплаты и доплаты работникам Школы устанавливаются как в процентном отношении, так и в конкретной денежной сумме.

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.

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.

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.

Надбавки и доплаты устанавливаются за счет и в пределах специального фонда оплаты труда Школы.

Все указанные выплаты (доплаты и надбавки) носят постоянный или единовременный характер, что должно быть оговорено приказом руководителя.

5. О минимальном размере оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) полагается всем без исключения сотрудникам, которые полностью отработали за месяц норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности) (часть третья ст. 133 ТК РФ), у которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

При исчислении нормы рабочего времени принимается во внимание продолжительность рабочей недели, установленной для соответствующей категории работников, и график 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные

календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

Выполнение норм труда (трудовых обязанностей) контролируется работодателем исходя из условий трудовых договоров с работниками. Нормы труда вводятся, заменяются или пересматриваются в порядке, установленном ст. 162 ТК РФ.

В заработную плату по МРОТ педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом включаются:

базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника за ставку заработной платы - 18 часов в неделю - из расчета средней стоимости часа педагогического работника в соответствии с тарификацией;

- выплаты из специального фонда оплаты труда 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;

- ежемесячные денежные выплаты молодым специалистам, в возрасте не старше 30 лет;

- стимулирующие выплаты

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), за интенсивность и напряженность работы;

премии за выполнение особо важных или срочных работ, за высокие результаты работы, по итогам работы организации, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты труда, к праздникам и юбилейным датам; ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, за выслугу лет;

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П при расчете размера доплаты до МРОТ в составе заработной платы не учитываются доплата :

- за совмещение профессий/должностей;

- расширение зоны обслуживания;

- увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, так как устанавливаются за выполнение работы сверх трудовых обязанностей работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

произведенные сверх нормы рабочего времени, оплата за сверхурочные часы, за ночные часы.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024г. № 40-П в заработную плату по МРОТ педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом не учитываются:

- - выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и/или учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, педагогическую нагрузку свыше ставки заработной платы - 18 недельных часов;

- классное руководство;

- проверку тетрадей и письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками);
- руководство методическими объединениями;
- работы, не входящие в основные должностные обязанности педагога в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, или учебной (преподавательской) сверх установленной нормы;

При работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку.

Если с работником заключен трудовой договор по основному месту работы и по совместительству, выплаты рассчитываются по двум договорам отдельно. ([статья 133 ТК](#)).

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

6. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за счет средств областного бюджета)

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачивается:

в классах наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 рублей;

в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам Учреждения, на которых приказом Учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет ранее установленных надбавок и доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Выплата вознаграждения производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со с.139 ТК РФ.

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его нетрудоспособности оплата производится с четвертого дня. В сентябре-декабре текущего года после проведения анализа ФОТ и выявления остатка свободных средств производится перерасчет оплаты.

Денежное вознаграждение включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ФЗ №225 от 29.12.2006г.).

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его нетрудоспособности, с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, в целях замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществлять, исходя из финансовых возможностей.

7. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального

общего, основного общего и среднего общего образования (формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета)

Денежное вознаграждение в размере 10 000 рублей за счет федерального бюджета выплачивается ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. (Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах.).

Классное руководство и в одном, и во втором классе осуществляется только с письменного согласия работника с установлением денежного вознаграждения в размере 10 000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со с.139 ТК РФ.

Денежное вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени за первую и вторую половину месяца в установленные сроки выплаты заработной платы.

Денежное вознаграждение включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ФЗ №225 от 29.12.2006г.).

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности. При этом за первые 3 дня по временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя.

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в случае его нетрудоспособности оплата производится с четвертого дня. В сентябре-декабре текущего года после проведения анализа ФОТ и выявления остатка свободных средств производится перерасчет оплаты.

При отсутствии педагогического работника в связи с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, оплата не производится.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

В коллективном договоре может быть предусмотрена возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

8. Ежемесячная денежная выплата за счет средств целевых субсидий в размере 10000 (десяти тысяч) рублей молодым специалистам

Ежемесячно производится денежная выплата за счет средств целевых субсидий в размере 10000 (десяти тысяч) рублей молодым специалистам, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету субсидий.

Денежная выплата учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со с.139 ТК РФ.

Денежная выплата выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время, пропорционально отработанному времени не позднее последнего дня месяца.

Денежная выплата включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ФЗ №225 от 29.12.2006г.).

9. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

Размер пособия по временной нетрудоспособности определен ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Порядок исчисления пособий определен ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Порядок назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств страхователя определен ст. 14.1 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

10. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями: в оклады (должностные оклады)

педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

При определении объема средств на выплату ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Денежные выплаты производятся пропорционально отработанному времени за первую и вторую половину месяца в установленные сроки выплаты заработной платы.

11. Расчет заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

-оплата труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производится на основании трудового договора, заключенного между работодателем и работником в установленном порядке.

-заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями состоит из:

-должностного оклада, установленного в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 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»;

- надбавки за интенсивность и напряженность (стимулирующая часть).

12. Ежемесячное вознаграждение денежных выплат в размере 5000 (пяти

тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам за счет средств областного бюджета

Ежемесячно производится вознаграждение денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам за счет средств областного бюджета.

Денежные выплаты производятся педагогам-психологам в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы.

Денежные выплаты осуществляются на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогами-психологами ставок и учитываются при определении среднего заработка.

13. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

В случае образования экономии фонда оплаты труда по учреждению, вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, надбавок, доплат), материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года, распределенные и утвержденные приказом руководителя. Выплаты производятся в суммовом выражении по приказу руководителя.

Премирование работников производится при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- за интенсивность и напряженность труда;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности.

Размеры премии могут определяться в процентном соотношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме. Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы. Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии руководителю выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании представления образовательного учреждения по приказу учредителя(ей).

14. Порядок расчета отпускных выплат и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Размер отпускных выплат определяется произведением количества дней отпуска (неиспользованного отпуска) и среднего дневного заработка. Средний дневной

заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с п. 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922).

Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска. Выплата компенсации за неиспользованный отпуск выплачивается в день увольнения.

При увольнении работника до окончания того рабочего дня, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание за неотработанные дни отпуска в размере не более 20% от причитающихся работнику при расчете сумм (после удержания НДФЛ и прочих удержаний) (ст. 137, 138 ТК РФ).

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части первой ст. 77, п.1, п.2 и п.4 части первой ст. 81, п.1, п.2, п.5, п.6 и п. 7 ст. 83 ТК РФ.

Если начисленных сотруднику при увольнении сумм недостаточно для полного погашения задолженности или ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не позволяют полностью погасить задолженность, то оставшуюся часть работник может добровольно перечислить на расчетный счет учреждения.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (часть 1 статьи 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (часть 2 статьи 126 ТК РФ).

15. Заключительные положения

Штатное расписание утверждается директором Учреждения ежегодно на 1 сентября и 9 января в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности Учреждения в течение учебного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

Настоящее Положение может изменяться, дополняться, корректироваться решением общего собрания трудового коллектива работников Учреждения.

Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года и действует до принятия нового.