

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ШКОЛА № 29 ИМЕНИ НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ПОЖАРНОЙ
ОХРАНЫ УВД САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ КАРПОВА А.К.»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

Принято на заседании
Трудового коллектива
МБОУ «Школа № 29» г.о.
Самара
«21» 01 2025 г.

«Согласовано» с первичной
профсоюзной организацией
МБОУ «Школа № 29» г.о.
Самара
«21» 01 2025 г.
Т.В. Шашнева Шашнева Т.В.

«Утверждено»
Директор МБОУ «Школа №
29» г.о. Самара
И. М. Атапина
Приказ № 41 от 21.01.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 29
имени начальника Управления пожарной охраны УВД Самарской области
Карпова А.К.» городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 29 имени начальника Управления пожарной охраны УВД Самарской области Карпова А.К.» городского округа Самара (далее - Положение) определяет систему и порядок оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 29 имени начальника Управления пожарной охраны УВД Самарской области Карпова А.К.» городского округа Самара (далее - Школа) в соответствии с последними нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами и нормативными актами:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ»;
- постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года N 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»;

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.06.2020 №241-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;
- Постановление Губернатора Самарской области № 109 от 30.04.2013 г. Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» №25 от 22.01.2014 года;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области №1000 от 11.12.2023 г. «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области №882-од от 25.12.2023 г. «Об утверждении нормативов для финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, финансового обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признания утратившими силу отдельных постановлений Правительства самарской области»;

- локальных актов Школы.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения,
- сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми по состоянию на текущий период при исчислении заработной платы работников,
- заинтересованности в конечных результатах труда,
- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.4. Настоящее Положение предназначено способствовать решению следующих задач:

- регламентации и систематизации формы оплаты труда, применяемой в Школе на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Самарской области, Устава Школы и требований Коллективного договора;
- совершенствованию механизма нормативного финансирования;
- повышению эффективности механизмов оплаты труда работников Школы;
- усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышению качества образовательного и воспитательного процесса;
- закреплению высококвалифицированных кадров;
- устранению и недопущению случаев уравнительности в оплате труда;
- соблюдению интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.5. Настоящее Положение исходит из необходимости осуществления в оплате труда следующих важнейших принципов справедливой заработной платы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от степени загрузки работника, уровня квалификации работника, качества выполнения трудовых обязанностей;
- увязка размеров получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого работника, но и с результатами Школы.

1.6. Настоящее Положение определяет и устанавливает:

- источники и порядок формирования фонда оплаты труда (ФОТ);
- порядок его распределения;
- структуру заработной платы;

- порядок определения должностных окладов работников;
- условия и перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- условия и перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок распределения ФОТ между педагогическим и административно-хозяйственным персоналом;
- размеры фондов, составляющих ФОТ работников;
- порядок оказания материального поощрения (вознаграждения).

1.7. Положение принимается на собрании трудового коллектива, согласуется с профсоюзной организацией и утверждается директором Школы. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.8. Школа в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры стимулирующих и компенсационных доплат, единовременных выплат и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами).

1.9. Используемые основные понятия настоящего Положения:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника (педагогов) за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии *рабочего или должности служащего*, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарификация - определение учебной фактической педагогической нагрузки работникам Школы на периоды с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря.

Стимулирующие выплаты - дополнительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (настоящим Положением), работникам учреждения за уровень квалификации и профессионализма, за выполнение дополнительных обязанностей не входящих в круг основных, а также выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Доплаты и надбавки - единовременная выплата (материальное поощрение/вознаграждение), начисляемая работнику за достижение высоких показателей в труде.

1.10. Оплата труда каждого работника Школы зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается, кроме заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера согласно постановления Администрации городского округа Самара от 09.06.2017 №470 «Об

установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений и предприятий и утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара в информационно-телекоммуникационной сети Интернет». Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

1.11. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормированные задания, должностные обязанности) производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих учебный процесс и выполнения работ, улучшения условий и охраны труда.

1.12. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы настоящим Положением и Коллективным договором (при наличии), решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров.

2. Фонд оплаты труда работников Школы.

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Школы формируется на календарный год исходя из объема бюджетных обязательств согласно муниципального задания - областного и городского бюджета (штатное расписание, тарификация педагогов), субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетный фонд).

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется в соответствии с принципами нормативного бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательных программ на одного ученика в муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждениях Самарской области. Фонд оплаты труда (ФОТ) составляет не менее 90 % от норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (произведения норматива на одного ученика на количество учеников).

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения **федерального государственного образовательного стандарта общего образования** (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^K \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + T + Y,$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области
от 08.12.2022 N 1108)

где: NRO_{zi} величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника 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 (8 месяцев, 4 месяца);

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

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 – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

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

Т – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ);

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта.

2.4. 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;
 - ✓ 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;
 - ✓ оплату 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

- **специального фонда оплаты труда работников, который включает в себя:**
 - ✓ 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 (учебные кабинеты, мастерские 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;
 - ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - ✓ доплата за работу в ночное время;
 - ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - ✓ доплата за сверхурочную работу;
 - ✓ доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

- **стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от**

стимулирующего фонда областного ФОТ:

- ✓ 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 и науки 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 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 (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны

каждому работнику.

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

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на

выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

➤ **объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников муниципальных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.**

✓ Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников муниципальных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.5. Руководитель общеобразовательного учреждения утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах месячного фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.6. Заработная плата работника, независимо от категории, состоит:

- из базовой части,
- выплат из специальной части,
- выплат из стимулирующей части;
- доплаты до МРОТ.

2.7. Заработная плата работника Школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

3. Тарификация. Распределение компенсационных выплат базового и специального фонда оплаты труда.

3.1.Тарификация работников Школы.

3.1.1.Для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам Школы ежегодно по состоянию на 1 сентября и 1 января *составляется тарификация* и утверждается директором Школы.

3.1.2.Тарификация работников Школы проводится по формам тарификационных

списков, используемым в Самарской области.

3.1.3.Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) отражается отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно отражается тарификация директора и его заместителей, выполняющих преподавательскую работу по своей педагогической специальности.

3.1.4.Минимальная заработная плата работников в Школе не может быть ниже минимального размера оплаты труда МРОТ, установленного Правительством РФ.

3.2. Компенсационные выплаты из базового фонда оплаты труда.

3.2.1.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (РЗО), увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (вакантных должностей) без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата.

3.2.2.Размер доплат за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ и утверждается приказом директора Школы.

3.2.3.За исполнение обязанностей временно отсутствующих работников, то есть, находящихся в ежегодных оплачиваемых отпусках, в учебных отпусках, в отпусках без сохранения заработной платы, на курсах повышения квалификации, в служебных командировках, на лечении, работникам, привлечённым к замещению, производится доплата (доплата за замену). Доплата за замену производится следующим образом:

- для оплаты труда, педагогических работников, привлечённых к замещению временно отсутствующих учителей и воспитателей, производится почасовая оплата за фактически отработанное время (суммарное количество отработанных часов за месяц) в одинарном размере, на основании записей, сделанных в книге по учету замещений и приказов на замещение.

- при объединении двух групп в одну производится почасовая оплата за фактически отработанное время (суммарное количество отработанных часов) - в размере 50% .

- исчисление оплаты труда за замещение производится в соответствии с должностными окладами (тарифными ставками) педагогов, замещаемых (временно отсутствующих учителей и воспитателей) без учета квалификационной категории и компенсационных выплат, отсутствующего педагога. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.2.4.Для оплаты труда технического персонала, привлечённого к замещению временно отсутствующих работников, производится почасовая оплата за фактически отработанное время (суммарное количество отработанных часов за месяц) в одинарном размере, на основании приказов по Школе.

Исчисление оплаты труда за замену производится в соответствии с должностными окладами технического персонала, временно отсутствующего работника.

3.2.5.За выполнение обязанностей временно отсутствующих директора Школы, заместителей директора Школы, работникам, исполняющим их обязанности, устанавливается доплата на период замены.

Оплата замещения директора школы производится на основании приказа учредителя. Оплата замещения заместителей директора школы производится на основании приказа по Школе.

3.2.6.В иных случаях за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, работникам производится доплата.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы, а также в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Оплата замещения производится на основании приказа по Школе.

3.3. Компенсационные выплаты из специального фонда оплаты труда.

3.3.1. Работникам Школы за работу в выходные и праздничные дни (в частности, сторожам) устанавливаются компенсационные выплаты, в порядке, установленном действующим законодательством в этих случаях в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Размер компенсационной выплаты за вредные условия труда (доплата за вредность) составляет 4% от должностного оклада на основании результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с Порядком проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

3.3.3. Работникам Школы за работу в ночное время (в частности, сторожам) устанавливаются компенсационные выплаты. Каждый час работы в ночное время оплачивается в увеличенном на 35% размере. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 ТК РФ.

Ночным считается время с 22.00 текущего дня до 06.00 следующего дня. (ст. 96 ТК РФ). Ночное время учитывается в табелях учета рабочего времени в общем количестве часов за месяц с выделением количества ночных часов - в том числе.

Порядок расчета:

Расчет часов работы в ночное время, праздничные и выходные дни производится на основании часовой ставки.

Часовая ставка рассчитывается путем деления минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных на норму часов в месяц.

Часы работы в ночное время с 22.00 часов до 6.00 утра рассчитываются путем умножения часовой ставки на количество отработанных ночных часов с применением коэффициента 35%.

Оплата работы в праздничные дни производится в повышенном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата работы в праздничные дни сторожам (вахтерам) производится из расчета минимального размера оплаты труда.

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 (статья 153 ТК РФ).

Расчет сверхурочных часов работы производится в следующем порядке:

Часовая ставка рассчитывается путем деления минимального размера оплаты труда на норму часов в месяц. Из расчета полуторной часовой ставки (за первые два часа) сверхурочной работы, либо двойной (за последующие часы). Оплата сверхурочной работы сторожам при суммированном учете рабочего времени - один квартал (полугодие, девять месяцев, год), производится 1 раз в квартал (полугодие, девять месяцев, год), при учетном периоде – месяц, часы сверхурочной работы оплачиваются ежемесячно.

При подсчете сверхурочных часов, работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.3.4.Работникам Школы гарантируются и другие компенсационные выплаты, установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.4.1.Работникам производятся следующие выплаты:

- первых трех дней временной нетрудоспособности работников.

3.3.4.2.Компенсационные выплаты *руководителям* за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей, устанавливаются на основании нормативного акта учредителя Школы.

3.3.5.В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, **могут включаться:** доплата за работу с родителями, доплата за проверку тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, заведование структурным подразделением, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, организация работы по применению дополнительных воспитательно-образовательных программ обучения и другие дополнительные виды работ.

3.3.5.1.Решение о снижении размера дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, а также их отмене принимается администрацией Школы по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя Школы.

3.3.5.2.Установленные работникам дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности, могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по

уменьшению или отмене доплаты на основании приказов директора Школы.

3.3.6. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок расчета и условия оплаты труда работников Школы.

4.1. Оплата труда педагогических работников Школы, осуществляющих учебный процесс.

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

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

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

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

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{np} \times H \times Y_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times Y_{п} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой 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_{mk} – 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;

$K_{пр}$ – 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 руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$У_{п}$ – 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_k – 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;

$СП_n$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{нм}) - БЧ_n) + Д,$$

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.

Доплата 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 доплаты устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{им}$ – 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;

В 10-11 классах применяется коэффициент наполняемости класса (из базового фонда оплаты труда) при базовом и углубленном обучении:

от 1 до 8 чел. $K=5$

от 9 до 12 чел. $K=4$

от 13 до 16 чел. $K=3$

от 17 до 20 чел. $K=2$

от 21 до 25 чел. $K=1$

Расчет коэффициента:

Базовый уровень – количество детей $\times$ количество часов $\times$ стоимость часа $\times 4,2$
 $=N \times K$ (коэффициент наполняемости класса) – N;

Углубленный уровень – количество детей $\times$ количество часов $\times$ стоимость часа $\times 4,2 \times 30\% = N \times K$ (коэффициент наполняемости класса) - N

$СТ_{п}$ – 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:

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

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_\text{п} \times K_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_\text{п},$$

где $K_{\text{кв}}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой составляет:

- 5 % от базовой части ФОТ педагогических работников со стажем от 3 до 10 лет,

- 10 % от базовой части ФОТ педагогических работников со стажем свыше 10 лет;

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

Педагогическим работникам производится доплата до минимального размера оплаты труда согласно расчета:

За 18 основных часов с наибольшей наполняемостью класса, с коэффициентами на эти часы (деления, наполняемости, углубленного уровня) и всеми стимулирующими выплатами (надбавка за интенсивность и напряженность, надбавка за результативность и качество, премии, выслуга, категория и т.д.), если основных часов меньше 18 – добавляем часы внеурочной деятельности.

Не включается в расчет доплаты до МРОТ:

- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за заведование кабинетом;
- классное руководство (областное и федеральное);
- доплата за наставничество;
- доплата за руководство методическими объединениями;

- 3 дня больничных за счет средств работодателя;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни.

4.2. Оплата труда директора Школы и его заместителей, главного бухгалтера

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_r = БЧ_r + СП_r + СТ_r,$$

где $ЗП_r$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_r$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_r = ЗП_{\text{ср}} \times K_r + Ч_r,$$

где $ЗП_{\text{ср}}$ – 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;

K_r – 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;

$Ч_r$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_r$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_r = (ЗП_{\text{ср}} \times K_r \times K_{\text{зн}}) - (ЗП_{\text{ср}} \times K_r) + М,$$

где $K_{\text{зн}}$ – 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.

Доплата 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 доплаты устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

M – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

CT_p – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$CT_p = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера,

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 общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, 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;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера рассчитывается по формуле:

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

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 доплаты устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$CT_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$CT_{зг} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

4.2.5. 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.

4.2.6. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения (педагогических работников и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом) за счет всех источников финансирования, направляется не менее 70 % от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

4.3. Оплата труда прочего персонала.

4.3.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих Школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих Школы устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора Школы.

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

4.4. Порядок определения заработной платы работникам Школы.

4.4.1. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества учебных часов по учебному плану, штатного количества ставок педагогических работников, обеспеченности учреждения кадрами и других конкретных условий организации учебно-воспитательного процесса.

4.4.2. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы,

производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.4.3. Установленная при тарификации оплата за фактическую учебную (педагогическую) нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.4.4. В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

4.4.5. Норма часов педагогической работы в неделю за должностной оклад (тарифную ставку) устанавливается в соответствии с приказом МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4.6. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе **по совместительству**, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

4.4.7. Оплата труда работников учреждения, работающих **по совместительству**, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

4.4.8. Оплата труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на разных должностях и имеющих квалификационную категорию по одной из них, устанавливаются с учетом присвоенной квалификационной категории по одной из должностей (при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ и профилей работы).

4.4.9. Размеры и сроки увеличения должностных окладов учреждения и средней расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются Правительством Самарской области.

4.4.10. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера школы, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками школы.

4.4.11. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя 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 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».

4.4.12. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается, кроме заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера. 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.

5. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждениях

5.1. Работникам Школы, на которых приказом директора Школы возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, производятся выплаты вознаграждения на основании Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»*.

5.2. За счет средств областного бюджета устанавливается выплата в размере 2015** рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения – 25 человек. В классах наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

5.3. Устанавливается дополнительно ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей на основании ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 29 декабря 2021 года N 2539

Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г.Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г.Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих

образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

6. Материальное поощрение работников Школы.

6.1. *Руководителю Школы могут выплачиваться единовременные премии согласно приказов учредителя в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда МБОУ Школы №29 г.о. Самара (Приложение 1).*

6.2. Неиспользованные средства (сложившаяся экономия средств) фонда оплаты труда Школы, в том числе в связи с наличием вакантных должностей, могут быть направлены на единовременные выплаты/материальное поощрение работников Школы, (в том числе руководителю) за высокие показатели в работе, качественное выполнение особо важных работ/мероприятий, в связи с награждением высокими знаками отличия и грамотами областного и федерального уровней, материальной помощи.

7. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

7.1. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник). (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 01.11.2022 N 925)

7.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(п. 2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 N 716)

7.3. Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 7.1

настоящего Положения требованиям денежная выплата производится согласно постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.
(в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620, от 22.07.2014 N 410)

7.5. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 2 настоящего Постановления требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.
(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620)

7.6. При исчислении срока, указанного в пункте 7.4 не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы или альтернативной гражданской службы, время обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров, время отпуска по беременности и родам, а также не учитывается длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы.

8. Надбавка стимулирующего характера в сфере организации платных образовательных услуг

8.1. Работникам школы, в том числе директору, за организацию платных дополнительных образовательных услуг выплачивается ежемесячная надбавка стимулирующего характера. Размер надбавки определяется в дополнительном соглашении к основному трудовому договору.

8.2. Размер ежемесячной надбавки за организацию платных дополнительных образовательных услуг директору начисляется строго в соответствии с приказами Департамента образования Администрации городского округа Самара.

9. Заключительная часть

9.1. Получение работниками заработной платы, компенсационных выплат, материальной помощи, больничных листов, единовременных выплат по согласию с работодателем перечисляется на зарплатную карту каждого работника.

9.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику путем перечисления на расчетный счет (банковскую карточку) ежемесячно, путем выплаты аванса – 24 числа текущего месяца - начисленной заработной платы за первую половину месяца за фактически отработанное время, согласно табеля учета рабочего времени и остальной части заработной платы в срок – 9 числа следующего месяца. С целевых выплат аванс не перечисляется.

9.3. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.

* Вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производятся на основании Постановления Правительства Самарской области, действующий на текущий момент

** Размер выплаты устанавливается в соответствии с действующими на текущий момент нормативными актами РФ.