

**«Принято»**

Общим собранием работников  
ГБОУ СОШ № 13 г.Жигулевска  
протокол № 3 от « 27 » декабря 2024г

**«Утверждаю»**

Директор ГБОУ СОШ № 13 г.Жигулевска  
приказ по ГБОУ СОШ № 13 г.Жгулевска от «  
«28 » декабря 2024г. № 335–од

**«Согласовано»**

С Управляющим советом  
ГБОУ СОШ № 13 г.Жигулевска  
Председатель Управляющего совета  
Протокол от « 27 » декабря 2024г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам**

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы № 13  
имени участника Великой Отечественной войны Н.И.Передумова  
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**

**2024 год**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам (далее - Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 13 имени участника Великой Отечественной войны Н.И.Передумова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее - Школа) определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат, а также условия и размеры оплаты труда.

Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Школе.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Самарской области «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования 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» от 29.10.2008г. № 431
- Постановлением Правительства Самарской области «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» от 23.08.2024г. № 617;
- Уставом Школы;
- Коллективным договором между администрацией и работниками Школы.

1.3. Заработная плата работников Школы является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, определяется в соответствии с «Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области», утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

1.5. Оплата труда других категорий работников осуществляется применительно к условиям труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепрофессиональными условиями.

1.6. Оплата труда директора Школы производится в соответствии с трудовым договором с Учредителем Школы и Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Школы утверждаются министерством образования Самарской области. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору Школы устанавливаются Учредителем Школы в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» от 02.05.2024г. № 282-од, приказом министерства образования Самарской области «О внесении изменений в приказ 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» от 27.11.2024г. № 794-од.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы и средней заработной платы работников Школы, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), кратность не более 4-х.

- 1.7. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Школы и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, выполняющих трудовые обязанности на условиях совместительства (внешнего и внутреннего).
- 1.8. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Школы.
- 1.9. Должностные оклады работников Школы, 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.  
Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ) Школы. ФОТ сотрудников Школы формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания.
- 1.10. Оплата труда сотрудников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 1.11. Положение рассматривается и принимается общим собранием работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором Школы.  
Положение распространяется на всех работников Школы и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

## **2. Формирование фонда оплаты труда Школы**

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и/или адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты).  
Расчет фонда оплаты труда работников Школы осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{оз} \right) + \text{т} + \text{у}, \text{ где}$$

$\text{NRO}_{zi}$  - 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;

$i$  - 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;

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

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений 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 Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ ФОТ работников Школы уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому Школом 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% ФОТ работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

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

### **3. Структура фонда оплаты труда работников Школы**

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Школы состоит из

3.1.1. **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 обучающихся менее фактической наполняемости класса, доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством обучающихся 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. Оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (базовая часть заработной платы педагогического работника до применения доплат из специального фонда, стимулирующих выплат);
- заработная плата директора Школы (базовая часть заработной платы руководителя до применения коэффициента, учитывающего квалификацию руководителя, коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, доплат из специального фонда, стимулирующих выплат);
- заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера (базовая часть заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера до применения коэффициента, учитывающего квалификацию заместителей руководителя, коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, доплат из специального фонда, стимулирующих выплат);
- доплату за совмещение профессий/должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

### 3.1.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью и дополнительных видов работ не предусмотренных квалификационными характеристиками по замещаемой ими должности, доплаты не педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ:

- за проверку тетрадей и письменных работ в следующих размерах:

педагогические работники русского языка и литературы, математики	580 руб.(баз.часть) x 1,6 (коэффициент) = 928 руб.
педагогические работники начальных классов	580 руб.(баз.часть) x 1,8 (коэффициент) = 1044 руб.
другие педагогические работники	580 руб.(баз.часть) x 1,1 (коэффициент) = 638 руб.

- за работы по наставничеству - 1000 руб.;
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

деятельность	сумма доплат
· реализация и разработка программы развития Школы, долгосрочных проектов, реализация приоритетных национальных проектов	сумма доплат определяется по договоренности между работодателем и работником с учетом объемов выполненных работ, качества их исполнения и конечного результата
· разработка и внедрение в образовательный процесс диагностических материалов для проверки умений в рамках мониторинга качества обучения, промежуточной и итоговой аттестации, курса «Основы функциональной грамотности обучающихся»	
· работа на сайтах, в АИС федерального, регионального и муниципального уровня, связанная с постоянным внесением, дополнением, изменением информации об учреждении и размещением отчетов, включая отчеты о финансово-хозяйственной деятельности Школы и т.д.	
· использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ	

<ul style="list-style-type: none"> <li>· разработка локальных актов в соответствии с действующим законодательством и их своевременная корректировка;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация индивидуальной, индивидуально-групповой работы с обучающимися, как неуспевающими так и одаренными,</li> <li>· детьми и семьями состоящими на различных видах учета;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· ведение электронной базы по учету обучающихся, получающих горячее питание; бесплатного (льготного) питания, информационного сопровождения горячего питания</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация внеклассной работы и школьных акций с социальными партнерами</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· разработка и реализация системы профилактики заболеваемости, сохранения здоровья обучающихся, диагностика и мониторинг состояния здоровья обучающихся и педагогических работников Школы</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· работа по профилактике вредных привычек, пропаганде здорового образа жизни</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· медицинское сопровождение образовательного процесса (участие в организации медицинских осмотров работников Школы, включая диспансеризацию и т.д.)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация общешкольных мероприятий по здоровьесбережению (спортивные соревнования, походы, экскурсии, поездки, конкурсы, объединения)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно - массовых мероприятий в городе, округе и области</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация и проведение городских и окружных мероприятий</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· руководство проектной деятельностью учащихся 5-11 классов</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· проведение исследовательской и проектной деятельности, работа с одаренными детьми</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· руководство органами самоуправления работников Школы, родительской общественностью</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация работы по охране труда и технике безопасности работников</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация и проведение мероприятий по безопасности учащихся и ведение документации по учету военнообязанных в Школе</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· развитие у учащихся навыков поведения в экстремальных ситуациях</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· работа с системой безопасности Школы (видеонаблюдение и т.д.)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· исполнение обязанностей без занятия штатной должности</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· оформление административной документации и оформление документации по результатам проведения совещаний, педагогических советов, заседания комиссий, методических объединений и т.д.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация деятельности и обеспечение сохранности архивного фонда образовательной организации, архивного фонда по аналитическому учету с работающими сотрудниками учреждения</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация работы школьного музея (поиск и сбор музейных предметов, учет собранных материалов, разработка тематической структуры экспозиции, работа с активом обучающихся и другое)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация участия Школы в долгосрочных проектах</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация системы обработки персональных данных, их учета, хранения и защиты персональных данных в соответствии с новыми</li> </ul>	

<p>требованиями законодательств</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· деятельность по внедрению целевой модели наставничества, участие во взаимодействии молодой специалист – наставник (посещение уроков, консультации, работа с документами)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация деятельности по формированию корпоративной культуры, профилактике профессионального выгорания;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· поддержание в исправном состоянии лабораторного оборудования, ведение учета расходуемых материалов, составление отчетности по установленной форме</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация и проведение мероприятий по оформлению и дизайну помещений</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· обеспечение оптимальных санитарно – гигиенических условий учебно – воспитательного процесса</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· уборка мест общего пользования (санитарные узлы) с учетом проходимости и необходимости дополнительной уборки;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· проведение мероприятий, направленных на сохранность имущества Школы, эффективное и разумное использование материалов, сырья, оборудования</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· осуществление организации бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности, контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов;</li> <li>· оказание методической помощи работникам по вопросам бухгалтерского учета, контроля и отчетности;</li> <li>· информирование работников учреждения о действующем законодательстве и изменениях в нем, ознакомление должностных лиц учреждения с нормативными правовыми актами, относящихся к их деятельности;</li> <li>· выполнение работы по составлению периодической статистической отчетности и единовременных отчетов учреждения по формам и в сроки, установленные официальными органами.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· оперативное внесение изменений в текущий состав учащихся, преподавателей и других сотрудников учебного учреждения.</li> <li>· внедрение компьютерных технологий в практику собственной работы;</li> <li>· внедрение, ведение новой технологии делопроизводства и учета документации по личному составу;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· выполнение особо важных, или оперативных заданий директора</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· организация работы библиотеки, обработку поступившей литературы, регистрацию и подшивку периодических изданий, соблюдение условий хранения книг, комплектование, хранение, поиск, выдача и учет библиотечного фонда, за подготовку отчетов по учету библиотечного фонда</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· участие в разработке планов комплектования библиотеки на основе изучения учебных планов и программ, а также профиля работы школы, за координацию работы классных руководителей по обеспечению учащихся необходимой учебной литературой, за проведение тематических выставок, за подготовку отчетов по учету библиотечного фонда</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· подготовку необходимых информационных данных с целью создания отчетности</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений, определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта, осуществление подготовки</li> </ul>	

и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок.	
· размещение документации по организации питания школьников на сайт школы,	
· руководство школьным музеем;	
· помощь в курировании школьного музея	

- могут вводиться иные доплаты, а при наличии средств суммы могут быть увеличены;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник»;
  - выплаты за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки: за наличие звания «Заслуженный учитель», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», грамот Министерства образования и науки Российской Федерации и т.п. от 1000 рублей;
  - компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:
    - доплаты за работу с вредными и/или опасными условиями труда не менее 4% от оклада (по итогам проведения специальной оценки условий труда), размер надбавки устанавливается локальным актом Школы и согласуется с профсоюзным комитетом;
    - доплаты работникам, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются согласно списку должностей работников, выполняющих работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
      - работа сторожа в ночное время в расчете 35% от суммы заработной платы за часы работы в ночное время;
      - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
      - работа в режиме ненормированного рабочего дня;
      - за сверхурочную работу;
      - за выполнение работ различной квалификации
    - пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем (первые 3 дня листа нетрудоспособности работника);
    - доплата до МРОТ;
    - компенсация за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в размере не ниже 1/150, действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Надбавки и доплаты устанавливаются за счет и в пределах специального фонда оплаты труда Школы. При перерасходе специального фонда оплаты труда и/или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими организациями, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования, исключение составляют обязательные выплаты в соответствии с данным Положением.

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников Школы, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются Положением о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 13 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выполнение особо важных или срочных работ;



- надбавка 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).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Школы, за исключением директора Школы, определяются локальными актами Школы, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования Самарской области, при участии органа самоуправления Школы, наделенного соответствующими полномочиями.

- 3.3. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Школы до уровня МРОТ, установленного федеральным законом, определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Школы.
- 3.4. Процентное соотношение частей заработной платы определяется по состоянию на 1 сентября, 1 января календарного года и закрепляется приказом по Школе.
- 3.5. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание работников, финансируемое из областного бюджета, согласно утвержденным постановлением Правительства Самарской области нормативам в пределах фонда оплаты труда работников Школы.
- 3.6. 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.
- 3.7. Размеры надбавок, доплат работникам Школы максимальными размерами не ограничиваются и определяются Школой самостоятельно в зависимости от качества, объема и сложности работ.
- 3.8. Размеры доплат и выплат из специального фонда устанавливаются на основании настоящего Положения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и оформляются приказом директора Школы.  
Выплаты и доплаты работникам Школы устанавливаются как в процентном отношении, так и в конкретной денежной сумме.
- 3.9. Доплаты и выплаты могут быть установлены на следующий срок:
  - месяц, четверть;
  - квартал;
  - учебный год;
  - год;
  - на период выполнения работ,  
что отражается в соответствующих приказах директора Школы.
- 3.10. Доплаты и надбавки, определяемые на учебный год, устанавливаются в период составления тарификации на 1 января и 1 сентября.
- 3.11. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается приказом директора 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 трудового распорядка Школы;
- отказ работника от выполнения определенной трудовым договором, должностными, функциональными обязанностями работы;
- перераспределение должностей.

#### 4. Расчет заработной платы работников Школы

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

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

$ЗП_{п}$  - 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

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{пр} \times N \times U_{п} \times 4,2 \times K_{гр}, \text{ где}$$

$C_{ni}$  - 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;

$K_{пр}$  - 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 Школы;

$N$  - количество обучающихся 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;

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

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

$K_{зн}$  - 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 Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы;

$K_{нм}$  - 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

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

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

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п}, \text{ где}$$

$K_{кв}$  - 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, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Выслуга} = (БЧ_{п} \times K_{вл}) - БЧ_{п}, \text{ где}$$

$K_{вл}$  - коэффициент, размер которого устанавливается положением о порядке формирования и использования стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы

1% базового ФОТ работника со стажем педагогической работы от 3 до 10 лет;

1,5% базового ФОТ работника со стажем педагогической работы от 10 до 20 лет;

2% базового ФОТ работника со стажем педагогической работы более 20 лет;

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

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ рассчитывается по формуле

$$Т = БЧ_{п} \times П_{т}, \text{ где}$$

$П_{т}$  - процент за проверку тетрадей и письменных работ.

Если обучающийся в течение учебного года на основании справки переводится с общеобразовательной формы обучения на индивидуальное обучение по медицинским показаниям, то производится перерасчет тарификации педагогов, осуществляющих

обучение данного ученика, по средствам изменения численности обучающихся в классе, на срок установленный приказом по Школе.

4.2. Оплата разовых часов при замещении временно отсутствующего педагога рассчитывается по формуле

$$ЗП_{рч} = БЧ_{п}, \text{ где}$$

$ЗП_{рч}$  – заработная плата педагогического работника, осуществляющего проведение разовых часов при замещении временно отсутствующего педагога;

$БЧ_{п}$  - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих проведение разовых часов при замещении временно отсутствующего педагога, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{пр} \times H \times Ч_3 \times K_{гр}, \text{ где}$$

$C_{ni}$  - 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;

$K_{пр}$  - 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).

$H$  - количество обучающихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

$Ч_3$  - количество часов по учебному предмету, курсу согласно приказу об оплате замены временно отсутствующих педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в каждом классе, группе;

$K_{гр}$  - 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;

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

$$СП_{п} = (БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}, \text{ где}$$

$K_{зн}$  - 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;

СТ<sub>п</sub> - 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

$$СТ_{п} = \text{Категория}, \text{ где}$$

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

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п}, \text{ где}$$

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

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

4.3. В случае успешного прохождения аттестации педагогу, на основании служебной записки заместителя директора по учебно-воспитательной работе, приказа директора по Школе, может быть сохранена квалификационная категория до поступления выписки из приказа министерства образования Самарской области «Об утверждении решения аттестационной комиссии министерства образования и науки Самарской области о результатах аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Самарской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории.

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

$$ЗП_{пд} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг}, \text{ где}$$

$ЗП_{пд}$  - заработная плата педагогического работника, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{зг}$  - базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{зг} = \text{Оклад} + П, \text{ где}$$

Оклад - должностной оклад;

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

$СП_{зг}$  - специальная часть фонда оплаты труда педагогического работника, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СЧ_{зг} = (\text{Оклад} \times K_{зн}) + Д + Р, \text{ где}$$

$K_{зн}$  - 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;

1,1 - 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;

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

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ<sub>зг</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического работника, не осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Выслуга} = (\text{Оклад} \times П_{в}) - \text{Оклад}, \text{ где}$$

П<sub>в</sub> - процент, размер которого устанавливается Положением о материальном стимулировании работников Школы;

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

4.5. Компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА-9 и ГИА-11 выплачивается всем педагогическим работникам, освобождаемым от основной работы на период проведения ГИА-9 и ГИА-11:

- организаторам пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ) в аудитории;
- организаторам ППЭ вне аудитории;
- членам государственной экзаменационной комиссии;
- членам конфликтной комиссии;
- членам предметных комиссий по соответствующим учебным предметам;
- техническим специалистам;
- специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;
- экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии;
- ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;
- руководителям ППЭ;
- представителям образовательных организаций, сопровождающим обучающихся.

Компенсация педагогическим работникам Школы выплачивается на основании ведомости(ей) учета дней участия работника в подготовке и проведении ГИА, представленной(ых) работником в бухгалтерию Школы.

Учет дней участия педагогических работников в подготовке и проведении ГИА осуществляет директор Школы или лицо, назначенное ответственным за подготовку и проведение ГИА.

Формы ведомостей учета дней участия педагогических работников в подготовке и проведении ГИА утверждаются министерством образования Самарской области.

Выплата компенсации педагогическим работникам производится в месяце, следующем за месяцем предоставления ими в Школа документов учета дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Директор Школы издает приказ об освобождении от работы, сохранении места работы, средней заработной платы и направлении педагогического работника на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА.

В таблице учета использования рабочего времени сотрудникам, направленным согласно приказу на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА, указывается код «Г». Оплата за дни работы на пункте проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА, производится исходя из среднего заработка, рассчитанного в соответствии с п.4 Постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24 декабря 2007г. № 922.

Финансовое обеспечение расходов на выплату педагогическим работникам государственных

бюджетных и автономных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации осуществляется в форме субсидий из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p, \text{ где}$$

$ЗП_p$  - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_p$  - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_p = ЗП_{\text{ср}} \times K_p \times Ч_p, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{ср}}$  - 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;

$K_p$  - коэффициент, установленный в соответствии с оплатой 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;

$Ч_p$  - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая Учредителем;

$СП_p$  - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СП_p = (ЗП_{\text{ср}} \times K_p \times K_{\text{зн}}) - (ЗП_{\text{ср}} \times K_p) + M, \text{ где}$$

$K_{\text{зн}}$  - 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.

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 Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$M$  - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается Учредителем;

СТ<sub>р</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается в соответствии с приказами министерства образования Самарской области

- «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» от 02.05.2024г. №282-од;

- О внесении изменений в приказ 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» от 27.11.2024г. № 794-од.

Величина доплат и размер стимулирующих выплат директору Школы устанавливается Учредителем.

При всех вышеизложенных регламентах заработная плата руководителя устанавливается согласно трудовому договору с министерством образования Самарской области.

4.7. Зарботная плата заместителей директора Школы 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

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

ЗП<sub>зг</sub> - заработная плата заместителей руководителя Школы;

БЧ<sub>зг</sub> - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя Школы, которая рассчитывается по формуле

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

ЗП<sub>пср</sub> - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в Школе, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

K<sub>р</sub> - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

СП<sub>зг</sub> - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя Школы, которая рассчитывается по формуле

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

K<sub>зн</sub> - 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 Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ<sub>зг</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя Школы, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = C_p, \text{ где}$$

C<sub>p</sub> - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя Школы, которая определяется в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Школы.

4.8. Оплата ночных часов сторожам (вахтерам) производится по формуле

$$ЗП_{снч} = \frac{ДО}{Н_{ч}} \times 0,35 \times \Phi_{снч}, \text{ где}$$

ЗП<sub>снч</sub> – заработная плата сторожа (вахтера) за ночные часы;

ДО - оклад сторожа (вахтера);

Н<sub>ч</sub> – норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственному календарю;

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

Φ<sub>снч</sub> - фактическое количество ночных часов согласно графику сменности дежурства сторожей (вахтеров) Школы.

4.9. Оплата праздничных дневных часов сторожам (вахтерам) производится по формуле

$$ЗП_{спч} = \frac{М_{рот}}{Н_{ч}} \times \Phi_{спч}, \text{ где}$$

ЗП<sub>спч</sub> – заработная плата сторожа (вахтера) за праздничные часы;

М<sub>рот</sub> - минимальный размер оплаты труда;

Н<sub>ч</sub> - норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственному календарю;

Φ<sub>спч</sub> - фактическое количество праздничных дневных часов согласно графику сменности дежурства сторожей (вахтеров) Школы.

4.10. Оплата временно отсутствующего сотрудника производится на основании приказа об оплате замены в абсолютном размере, в процентном соотношении или по дням.

Оплата замены в процентах рассчитывается по формуле

$$ЗП_з = \frac{(ДО_p + Д) \times P\%}{Н_{рд}} \times З_{рд}, \text{ где}$$

ДО<sub>p</sub> - должностной оклад (ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную группу, без учета стимулирующих и социальных выплат;

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда (в данном случае виды доплат указаны в приказе об оплате замены);

P% - размер процента для расчета, согласно приказу по Школе;

Н<sub>рд</sub> - норма рабочего времени в днях,

З<sub>рд</sub> - рабочих дней замены согласно приказу об оплате замены.

Оплата замены по дням рассчитывается по формуле

$$ЗП_з = \frac{(ДО_p + Д)}{Н_{рд}} \times З_{рд}, \text{ где}$$

ДО<sub>p</sub> - должностной оклад работника - ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную группу, без учета стимулирующих и социальных выплат;

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда;

$N_{рд}$  – норма рабочего времени в днях,

$Z_{рд}$  – дней замены, согласно табелю учета рабочего времени, приказа об оплате замены.

4.11. Размер компенсации заместителям директора и другим непедagogическим работникам Школы, привлеченным к участию по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за один день участия составляет:

- председателям предметных комиссий (ПК) - 1500 рублей;
- экспертам предметных комиссий (ПК) - 1000 рублей;
- членам ГЭК - 750 рублей;
- руководителям пунктов проведения экзамена (ППЭ) - 750 рублей;
- организаторам в аудиториях проведения ГИА - 700 рублей;
- организаторам вне аудиторий проведения ГИА - 550 рублей;
- техническим специалистам - 650 рублей;
- ассистентам лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов - 650 рублей.
- специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - 650 рублей;
- экзаменаторам-собеседникам - 650 рублей;
- экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии - 650 рублей.

Компенсация непедagogическим работникам Школы выплачивается на основании ведомости(ей) учета дней участия работника в подготовке и проведении ГИА, представленной(ых) работником в бухгалтерию Школы.

Учет дней участия непедagogических работников в подготовке и проведении ГИА осуществляет директор Школы или лицо, назначенное ответственным за подготовку и проведение ГИА.

Формы ведомостей учета дней участия непедagogических работников в подготовке и проведении ГИА утверждаются министерством образования Самарской области.

Выплата компенсации непедagogическим работникам производится в месяце, следующем за месяцем предоставления ими в Школа документов учета дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Директор Школы издает приказ об освобождении от работы, сохранении места работы, средней заработной платы и направлении педагогического работника на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА.

В таблице учета использования рабочего времени сотрудникам, направленным согласно приказу на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА, указывается код «Г». Оплата за дни работы на пункте проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА, производится исходя из среднего заработка, рассчитанного в соответствии с п. 4 Постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24 декабря 2007г. №922.

4.12. Определить норму убираемой площади 500 кв.м на ставку заработной платы уборщика производственных и служебных помещений.

4.13. Заработная плата работников Школы выплачивается пропорционально отработанного времени.

4.14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя Школы, производится на основании трудовых договоров, заключенных руководителем с работниками Школы.

4.15. Должностные оклады работников Школы, за исключением руководителя, заместителя руководителя, и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, установлены в соответствии с постановлением с Постановлением Правительства Самарской области «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» от 23.08.2024г. № 617 (с изменениями на 19.12.2024г., в ред. Постановления Правительства Самарской области от 19.12.2024г. № 898).

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

4.17. При заключении трудового договора с работником, ему необходимо предусмотреть заработную плату не ниже МРОТ (Письмо Минтруда России от 04.09.2018г. № 14-1/ООГ-7353).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (часть 3 статьи 133 ТК РФ).

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

**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;

**не включаются** выплаты/доплаты за

- 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;

Если по должности «учитель» с работником оформлено совместительство (заключен трудовой договор на условиях совместительства), то доплата до МРОТ должна быть произведена по обеим должностям. Если же должность учителя является совмещением, то до МРОТ доводится оплата по основной работе и сверх МРОТ считается доплата за совмещение.

Заработная плата по МРОТ непедагогического работника включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику к окладу (должностному окладу) за выполнение работ по определенной профессии (должности), предусмотренной трудовым договором.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П **не входят в МРОТ** доплаты

- 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.

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, за основу берется выплата по одной должности (статья 133 ТК).

Доплата до МРОТ работнику рассчитывается по формуле

$$D_{\text{мрот}} = \text{Мрот} - 3П_{\text{сдч}}, \text{ где}$$

$D_{\text{мрот}}$  – доплата до минимального размера оплаты труда работнику;

$3П_{\text{сдч}}$  – заработная плата за отработанное время, включающая оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику к окладу (должностному окладу) за выполнение работ по определенной профессии (должности), предусмотренной трудовым договором.

4.18. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

4.20. Индексация размера заработной платы осуществляется в соответствии со ст.134 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Увеличение/индексация размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников и средней расчетной единицы за один академический час работы педагогических работников производится в сроки и в размерах, установленных постановлением Правительства Самарской области. Так же увеличению подлежат доплаты из специального и стимулирующего фонда оплаты труда при условии, что они установлены

в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы, средней расчетной единицы за один академический час работы педагогических работников.

4.21. При определении размера заработной платы руководителя Школы, заместителей руководителя, учитывается предельное соотношение средней заработной платы руководителя Школы, заместителей руководителя и средней заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

4.22. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.23. На период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

## **5. Расчет заработной платы советника директора**

### **по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

5.1. Зарплата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – Советник директора) устанавливается директором Школы в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 365 от 03.05.2023г.

Общий размер заработной платы рассчитывается по формуле:

$$З_{\text{сов}} = 0,5 \times \text{ДТД}, \text{ где}$$

$З_{\text{сов}}$  - заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

0,5 – размер ставки штатной единицы;

ДТД – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области (изменение значения показателя регламентируется Постановлением Правительства Самарской области)

5.2. Зарплата Советника директора, рассчитывается по формуле

$$ЗП_{\text{сд}} = БЧ_{\text{зг}} + СП_{\text{зг}} + СТ_{\text{зг}}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{сд}}$  - заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

$БЧ_{\text{зг}}$  - базовая часть фонда оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{\text{зг}} = \text{Оклад} + П, \text{ где}$$

Оклад – должностной оклад;

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

$СП_{\text{зг}}$  - специальная часть фонда оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, которая рассчитывается по формуле

$$СЧ_{зг} = (\text{Оклад} \times K_{зн}) + Д + Р, \text{ где}$$

$K_{зн}$  - 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.

1,1 - 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;

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

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{п} = \text{Выслуга} + В,$$

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Выслуга} = (\text{Оклад} \times П_{в}) - \text{Оклад}, \text{ где}$$

$П_{в}$  - процент, размер которого устанавливается Положением о материальном стимулировании работников Школы;

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

5.3. Заработная плата Советника директора выплачивается за счет средств субсидий на иные цели, финансируемых из средств областного и федерального бюджетов. Суммы софинансирования определяются в соответствии с Соглашением о предоставлении государственному бюджетному учреждению Самарской области субсидии в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности Советников директора в общеобразовательных организациях.

5.4. Заработная плата Советника директора производится согласно отработанного времени в сроки, установленные трудовым договором, Положением об оплате труда и Коллективным договором.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Выплаты компенсационного характера работникам гимназии производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой савки (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

На основании Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации» применять для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлекаемых к работе в выходные и/или нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и/или нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, а именно:

- оклад;
- стимулирующие выплаты, установленные на длительный период;
- компенсационные выплаты;

за исключением выплат вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, ежемесячной денежной выплаты (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим Школы.

Оплата работы в праздничный или выходной день работникам (за исключением должности «сторож (вахтер)») производится по формуле

$$O_{рв} = \frac{ЗП}{Н_{рд}} \times D_{п} \times 2, \text{ где}$$

$O_{рв}$  - оплата работы в праздничный или выходной день;

$ЗП$  - заработная плата (оклад, стимулирующие выплаты длительного характера, компенсационные выплаты, за исключением выплат поименованных в 10 абзаце данного пункта);

$Н_{рд}$  - норма рабочего времени в днях для месяца оплаты, согласно производственному табелю;

$D_{п}$  - фактическое количество праздничных дней согласно табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата работы в праздничный или выходной день по часам работникам (за исключением должностей «сторож (вахтер)» и «учитель») производится по формуле

$$O_{рвч} = \frac{ЗП}{Н_{рч}} \times D_{пч} \times 2, \text{ где}$$

$O_{рвч}$  - оплата работы в праздничный или выходной день по часам;

$ЗП$  – заработная плата (оклад, стимулирующие выплаты длительного характера, компенсационные выплаты, за исключением выплат поименованных в 10 абзаце данного пункта);

$Н_{рч}$  - норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственному табелю;

$D_{пч}$  - фактическое количество праздничных часов согласно табелю учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата работы в праздничный или выходной день по часам педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом Школы, производится по формуле

$$O_{рвч} = \frac{ЗП}{Н_{рч}} \times D_{пч} \times 2, \text{ где}$$

$O_{рвч}$  - оплата работы в праздничный или выходной день по часам;

ЗП - заработная плата (оклад, стимулирующие выплаты длительного характера, компенсационные выплаты, за исключением выплат поименованных в 10 абзаце данного пункта);

$N_{рч}$  - норма рабочего времени в часах для месяца оплаты, согласно производственному табелю (должности: «учитель», «педагог-организатор», «социальный педагог», «старший методист», «методист» – 36-ти часовая рабочая неделя);

$D_{пч}$  - фактическое количество праздничных часов согласно табелю учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

6.4. Сверхурочная работа оплачивается за

- первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Порядок исчисления часовых ставок работников при оплате сверхурочных часов:

- среднемесячное количество рабочих часов равно количеству рабочих часов согласно производственному табелю за расчетный год разделенное на 12;
- МРОТ разделенный на среднемесячное количество рабочих часов за расчетный год;
- оплата сверхурочного отработанного времени это произведение размера часовой ставки и количества часов сверхурочной работы.

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

## 7. Распределении экономии фонда оплаты труда

7.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда Школы за период (месяц, квартал, год) 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, выплаты социального характера.



В случае образования экономии фонда оплаты труда в части средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, вследствие неполного замещения временно отсутствующего работника, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера, выплаты социального характера сотрудникам, занимающим должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

7.2. Единовременные выплаты предоставляются на основании представления руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера, заместителей директора и оформляется приказом директора Школы.

Предоставление единовременных выплат, указанных в данном разделе, директору Школы осуществляется за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда по распоряжению руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

## 8. Распределение стимулирующих выплат работникам Школы

8.1. Постоянные и разовые (единовременные) выплаты работникам из стимулирующего фонда оплаты труда распределяются в соответствии с документом «Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 13 Самарской области города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области».

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда.

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

8.4. Стоимость одного балла определяется путем деления суммы, направленной на выплаты стимулирующего характера, на количество баллов, набранных сотрудниками. Размер стимулирующей доплаты по бальной системе рассчитывается по формуле

$$C_{п} = C_{б} \times K_{б}, \text{ где}$$

$C_{п}$  – стимулирующие выплаты;

$C_{б}$  – стоимость балла;

$K_{б}$  – количество баллов, набранное педагогом или иным работником.

8.5. Выплаты длительного характера, установленные на определенный период, выплачиваются пропорционально отработанному времени

$$ЗП = \frac{СВ_{р}}{Н_{рд}} \times K_{рд}, \text{ где}$$

$СВ_{р}$  - стимулирующие выплаты работнику, устанавливаемые на основании локальных нормативных актов, принимаемых образовательным учреждением и трудовым законодательством Российской Федерации;

$Н_{рд}$  - норма рабочего времени в рабочих днях за месяц;

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

8.6. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц, квартал, финансовый, учебный год и т.п.) в ближайший месяц за подведением итогов работы (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по Школе).

Выплаты стимулирующего характера не начисляются за периоды:

- трудовых и учебных отпусков;

- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который начисляются выплаты стимулирующего характера, уволенным по уважительным причинам, стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

- 8.7. Работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе администрации, стимулирующие выплаты за соответствующий период не начисляются.
- 8.8. Разовые (единовременные) выплаты стимулирующего характера выплачиваются в абсолютном размере.

## **9. Оплата за неотработанное время**

9.1. К оплате за неотработанное время относятся:

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

9.2. Размер оплаты труда за неотработанное время определяется исходя из среднего заработка. Исчисление среднего заработка работников производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска и для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исчисляется и выплачивается в разрезе всех источников финансирования. Если на момент расчета среднего дневного заработка прекращено финансирование по какому-либо источнику, выплата производится за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

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

При направлении в командировку для выполнения служебного поручения в рамках двух

трудовых функций, сохраняется средний заработок по обоим местам (по второму договору заработок будет сохраняться в порядке ст.155 ТК РФ).

- 9.4. Сотрудник вправе на основании личного заявления использовать часть дней или несколько периодов в пределах общего периода учебного отпуска, указанного в справке-вызове учебного заведения.
- 9.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день/дни освобождения от работы согласовывается/согласовываются с работодателем.

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

- 10.1. К числу выплат, производимых за счет Социального Фонда России, относятся:
- пособия по временной нетрудоспособности;
  - пособия по беременности и родам;
  - единовременные пособия женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности;
  - единовременное пособие при рождении ребенка;
  - ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
  - социальное пособие на погребение;
  - пособие, связанное с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;
  - оплата дополнительных выходных дней для ухода за детьми - инвалидами.
- 10.2. Выплаты по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по уходу за ребенком исчисляются согласно Федерального закона от 29.12.2006 года № 255-ФЗ (редакция от 25.12.2023г.).

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

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

- 11.1. Режим рабочего времени.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов неделю.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а так же другую педагогическую

работу, предусмотренную должностными инструкциями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и/или специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю.

Локальными актами Школы, определены

- режимы рабочего времени с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,
- сменный режим работы,
- режим работы по суммированному учету рабочего времени.

11.2. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы.

При установлении учителям, для которых Школа является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программ, сокращения количества классов/групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть равной в первом и втором полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку (18 часов) заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

Верхнего предела объема учебной нагрузки, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, не установлено.

## **12. Удержания из заработной платы**

12.1. Удержания из заработной платы подразделяются на следующие виды:

- обязательные удержания
  - подоходный налог;
  - удержания по исполнительным листам;
- удержания по инициативе администрации:
  - удержание аванса, выданного в счет заработной платы,
  - погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку;
  - сумма за неотработанные дни отпуска;
  - возмещение ущерба, причиненного по вине работника Школе, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка;
- удержания по заявлению работника, которые производятся на основании заявления работника, предоставленного в письменном виде в бухгалтерию Школы;

и т.д.

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

13.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

13.2. Основанием для начисления заработной платы являются:

- штатное расписание;
  - трудовой договор;
  - табель учета рабочего времени;
  - приказы, утвержденные директором Школы.
- 13.3. Табели учета рабочего времени заполняются и подписывают руководители структурных подразделений, заместители директора.
- 13.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 13.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).
- 13.6. Заработная плата, причитающаяся к выдаче, как разница между начисленной заработной платой и удержаниями из нее, перечисляются платежным поручением (по безналичному расчету) согласно реестру, платежного поручения по личным заявлениям на лицевые счета сотрудников.
- Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 13.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.
- 13.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 16 числа месяца (за первую половину месяца), и не позднее 1 числа следующего месяца (окончательный расчет).
- 13.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному доверенному лицу по доверенности сотрудника, заверенной директором Школы, либо нотариально.
- 13.10. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.
- 13.11. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее двухнедельного срока со дня подачи в бухгалтерию Школы документов, удостоверяющих смерть сотрудника, удостоверяющих личность получателя, подтверждающих родство, а также заявления с указанием реквизитов для перечисления.

#### **14. Заключительные положения**

- 14.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2025г.
- 14.2. Срок действия данного Положения не ограничен.
- 14.3. Школа вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.