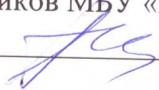
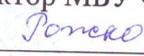


**ПРИНЯТО**

на заседании Педагогического совета  
протокол № 24 от « 26 » 08 2024 г.  
с учетом мнения представительного органа  
работников МБУ «Школа № 59»  
 Л.А. Пустовая

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МБУ «Школа № 59»  
 Е.Н. Рожко

Приказ № 256 от «28» августа 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 59 имени Г.К. Жукова»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. со всеми изменениями, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» и определяет формирование расходов по оплате труда работников МБУ «Школа № 59» (далее - школа).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределение фонда оплаты труда, расчет заработной платы работников школы, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат.

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

1.4. Заработная плата работников включает в себя:

- базовую часть;
- компенсационную часть за условия работы, отклоняющиеся от нормальных условий (специальный фонд);
- стимулирующую часть;
- доплаты и надбавки за платные образовательные услуги.

1.5. Заработная плата работников школы не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом.

- 1.6. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие случаях:
- увеличение величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
  - получение образования или получение дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
  - установление или присвоение квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - награждение государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;
  - присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
  - изменение сведений о выслуге лет.
  - утверждении нового тарификационного списка:
    - 1) предоставлении родителями (законными представителями) справки о состоянии здоровья обучающегося
    - 2) получении заявления от родителя (законного представителя) о прикреплении обучающегося в образовательное учреждение при семейной форме обучения.

1.7. Заработная плата работников индексируется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617, на основании ст. 22, 134 ТК РФ.

1.8. Данное положение вступает в действие с 1 сентября 2024г.

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

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых в целях доведения заработной платы работников школы до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Расчет фонда оплаты труда работников школы осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + \text{T} + \text{У},$$

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 МРОТ;

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

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

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 учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2) специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные

кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

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

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

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором и положением о распределении специального фонда оплаты труда.

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы устанавливается департаментом образования администрации городского округа Тольятти.

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

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

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

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

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников школы до уровня, установленного федеральным законом МРОТ.

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_{пр}$  – 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 1,3 (далее – коэффициент).

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

$Y_{п}$  – 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 и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

$K_{нм}$  – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

$СТ_{п}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

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

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

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

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, размер которой устанавливается положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

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

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

2.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

2.7. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливается директором в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 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» и рассчитывается по формуле:

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

где  $ЗП_{зг}$  – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера школы

$БЧ_{зг}$  – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера школы, которая рассчитывается по формуле:

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

где  $ЗП_{пср}$  – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$K_p$  – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере от 1,1 до 1,5. Конкретный размер коэффициента устанавливается приказом директора об утверждении окладов.

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

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

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

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден

Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором и положением о распределении специального фонда оплаты труда работников;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТ<sub>зг</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C<sub>p</sub> – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру.

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

2.9. При образовании экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера (премии, надбавки), выплат компенсационного характера (доплат), материальной помощи работникам школы, а также в связи с праздничными днями, знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (профессиональные праздники, 8 марта, 23 февраля, юбилейные даты 50,55,60 лет) в соответствии с распорядительными документами школы. Размер выплат определяется приказом директора.

2.10. Источником финансирования доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера являются бюджетные и внебюджетные средства. Все выплаты осуществляются в пределах финансовых средств. В случае уменьшения бюджетных средств работодатель имеет право отменять выплаты и доплаты.

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

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

### 3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

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

3.2. Продолжительность рабочего времени других работников (обслуживающего, административного и технического персонала) составляет 40 часов в неделю.

3.3. Об изменении объема учебной нагрузки, изменении оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.4. Преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное время, так и за его пределами в зависимости от характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.5. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий. При установлении учителям, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный 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 учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

3.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы администрацией школы.

3.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если у учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечение преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.9. Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, не устанавливается. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

#### 4. УСТАНОВЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

4.1. Заработная плата руководителя устанавливается на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка за осуществление приносящей доход деятельности устанавливается в размере 8-10% от дохода учреждения по платным дополнительным образовательным услугам за фактически отработанное время. Объем поступлений от платных дополнительных образовательных услуг для расчета в текущем месяце учитывается с 22 числа предыдущего месяца по 21 число текущего месяца (в декабре - с 22 ноября по 19 декабря и в январе - с 20 декабря по 21 января). Расчет объема надбавки прикладывается к расчету заработной платы директора в текущем месяце.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников школы, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

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

4.4. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

4.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 22 числа текущего месяца и 7 числа следующего месяца.

4.6. За время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-

хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия кружков, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.8. Оплата труда работников по платным образовательным услугам:

4.8.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется согласно трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа директора на основании утвержденного тарификационного списка и рассчитывается за фактически проведенные часы платных образовательных услуг по стоимости за час. Стоимость часа педагогической работы рассчитывается и утверждается школой в пакете платных услуг, предоставляемых на согласование в департамент образования администрации городского округа Тольятти.

4.8.2. Оплата труда прочего персонала (ежемесячная надбавка за осуществление приносящей доход деятельности работникам из числа АУП, МОП, УВП), осуществляется за фактически отработанное время на основании трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа директора в пределах месячного и годового ФОТ прочего персонала, утвержденного в пакете платных услуг, предоставляемых на согласование в департамент образования администрации городского округа Тольятти.

4.8.3. Для выплаты отпускных формируется резерв согласно утвержденной смете расходов, утвержденной в пакете платных услуг, предоставляемых на согласование в департамент образования администрации городского округа Тольятти.

4.8.4. Выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, прочие выплаты из средств от приносящей доход деятельности, устанавливаются приказом директора школы в соответствии с законодательством Российской Федерации. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за любые показатели, связанные с высоким качеством и результативностью выполнения трудовых обязанностей.

4.9. Для расчета оплаты труда сторожей ведется суммированный учет с учетным периодом год.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА.

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы, выполнение в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций (в том числе из числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы.

5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.3. Директор школы в пределах средств, если это целесообразно и не ущемляя интересов основных работников школы, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий почасовой оплаты труда.

5.4. Ежемесячная оплата труда сторожей производится исходя из фиксированной часовой тарифной ставки по штатному расписанию плюс доплата до МРОТ за отработанное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за работу в рабочий праздничный день производится в одинарном размере за отработанное количество часов.

В декабре каждого года выполняется приведение к норме часов за учетный период согласно Регламенту к учетной политике учреждения.

## 6. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ.

6.1. Размер заработной платы работников определяется исходя из оклада (ставки) по занимаемой должности, а также компенсационных выплат за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и др.)

6.2. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы из специального фонда оплаты труда. Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящий в круг основных обязанностей работников, устанавливается положением о распределении специального фонда оплаты труда.

6.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. 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 (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Указанные доплаты и повышения ставок определяются на срок действия данных условий, утверждаются приказом директора ежегодно при тарификации.

6.6. За работу во вредных условиях устанавливаются доплаты в размере от 4% от ставки в зависимости от наличия вредных производственных факторов, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

## 7. УСЛОВИЯ ВРЕМЕННОГО ЗАМЕЩЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

7.1. Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работникам поручается с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

При этом:

- При отсутствии работника в случае его нетрудоспособности первые три дня оплачиваются за счет фонда оплаты труда работодателя, а последующие дни - за счет средств Социального фонда России;
- При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату.

7.2. Осуществление классного руководства является дополнительной работой, которая возлагается при следующих условиях:

- С письменного согласия работника;
- За дополнительную оплату;
- Устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Расчет за классное руководство производится на основании данных о наполняемости класса из АСУ РСО на 01 число текущего месяца.

7.3. Денежное вознаграждение выплачивается не более 2х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2х классах.