

## ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
Учреждения  
(протокол от 29.08.2019 г. № 1)

Мнение ПК в письменной форме учтено.  
(протокол от 29.08.2019 г. № 1)

Председатель ПК МБУ «Школа № 46»  
\_\_\_\_\_ Л.В. Чекашкина  
29.08.2019 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
городского округа Тольятти «Школа № 46  
имени первого главного конструктора  
Волжского автомобильного завода В.С. Соловьева»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ «Школа № 46» (далее - «Положение») разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом РФ, ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- с Профессиональным стандартом;
- Постановления Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 г. № 60 со всеми изменениями, Уставом МБУ «Школа № 46» (далее – «Учреждение»),

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министру образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методики расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающего (воспитанника)» с изменениями;

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29 – ОД «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями.

1.2. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату. Систему материального стимулирования и поощрения сотрудников Учреждения. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. 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, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.4. Заработная плата сотрудника Учреждения в месяц, полностью отработанного за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

## 2. Фонд оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании методики формирования фонда оплаты труда, нормативов финансирования на одного обучающегося, утвержденных законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год за счет средств областного бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общего образования в образовательных учреждениях в Самарской области (далее - нормативы финансирования на реализацию образовательного стандарта)

$$\text{ФОТ} = \left[ \sum_{i=1}^k \left( \frac{\text{NROP}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников лица;

NROP<sub>zi</sub> - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D<sub>ki</sub> - численность обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении,

являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$Nz$  – количество месяцев в z-м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ODC – объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных образовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

T – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно- воспитательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

**Фонд оплаты труда работников школы** состоит из **базового фонда** в размере **81,76 %** от фонда оплаты труда работников и стимулирующего фонда **18,24 %**, объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня установленного федеральным законом МРОТ

#### 2.2.1 Базовый фонд, включает в себя:

1. фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в том числе компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции в размере 200 рублей;

2. фонд оплаты труда прочего персонала (прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал);

3. специальный фонд. Размер выплат и доплат, выплачиваемых работникам учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании п.8 данного Положения.

#### 2.2.2. Стимулирующий фонд включает в себя:

1. надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда

2.2.3. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем Учреждения.

#### 2.3. Структура распределения базового фонда оплаты труда работников:

На основании Постановления Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 г. № 60 со всеми изменениями

2.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

2.5. **Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение** обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям (далее – «фонд оплаты индивидуального обучения»), состоит из:

2.5.1. **базового фонда** в размере 100% от фонда оплаты индивидуального обучения, который включает:

2.5.1.1. фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, обучающего на дому, в размере 93,45 % от базовой части фонда оплаты труда; специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда

2.5.2. **стимулирующего фонда** в размере 0% от фонда оплаты индивидуального обучения.

2.6. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

ЗПп - тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю 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 в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н – количество обучающихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января

Уп – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Ккв – 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 категорию;

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

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию (до окончания срока аттестационного листа);

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, технология, физическая культура, информатика), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, устанавливается по одному основанию на выбор работника.

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.7. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с обучающимися Учреждения, а также с обучающимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и

социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с отклонениями в развитии, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с обучающимися Учреждения, рассчитывается отдельно по уровням обучения (начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование).

2.8. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле:

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \cdot \text{УД}}{(\sum(a1b1)) \cdot 365},$$

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

**ФОТпед** – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\overline{(\sum(a1b1))}$  - сумма ученикочасов в соответствии с учебным планом;

**a1** - количество обучающихся в классах;

**b1** - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

1-переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й класс

**УД** – количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

**365** – количество дней в году.

2.9. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании заключенного трудовым договором с Учредителем, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти находящихся в ведомственном подчинении департамента образования.

2.10. Оплата труда работников Учреждения устанавливается на основании трудовым договором, дополнительных соглашений работника в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством

2.11. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с трудовым договором договором, заключаемым в установленном порядке

2.12. Средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, для целей расчета заработной платы в части оклада заместителей и главного бухгалтера Учреждения рассчитывается два раза в год, за январь и за сентябрь.

2.13. Размер заработной платы (вознаграждения) работников из числа младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке.

2.14. Выплаты за счет специального и стимулирующего фонда, экономии фонда оплаты труда, бюджета городского округа, установленные настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой.

2.15. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников Учреждения за календарный год из всех источников финансового обеспечения (4 - кратность для

руководителя, 3 – кратность для заместителей руководителя и главного бухгалтера).

2.16. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, тарификация, трудовой договор, табель учёта рабочего времени и приказы, утвержденные директором Учреждения.

2.17. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22 числа текущего месяца, вторая половина 07 числа следующего месяца путем перечисления на лицевые счета.

2.18. Заработная плата выплачивается непосредственно сотруднику, путем перечисления на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором, либо на основании личного заявления.

2.19. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.19. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, на основании личных заявлений

2.20. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

### **3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

3.1. Тарифная заработная плата педагогических работников выплачиваются 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. Для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану (программ), обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

3.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть равной в первом и втором полугодиях.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников меньше нормы часов за ставку (18 часов) заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Учебная нагрузка педагогического работника, 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 педагогическими работниками.

3.8. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), установлен педагогическим работникам - не более 36 часов (а сверх нормы, устанавливается только с письменного согласия работника).

### **4. Порядок определения размеров заработной платы**

4.1. Выплата заработной платы педагогов осуществляется на основании тарификации, остальных работников в соответствии со штатным расписанием.

4.2. Тарификация педагогических работников производится два раза в год в сентябре и январе.

4.3. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.4. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а так же 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.

4.5. Штатное расписание составляется на основе общероссийского классификатора должностей рабочих, служащих.

## **5. Порядок условия почасовой оплаты труда**

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

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

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

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

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

## **6. Изменение размеров тарифной заработной платы**

6.1. Изменение размеров тарифной заработной платы педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования РФ о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования РФ ученой степени доктора наук.

6.2. При наступлении у работника прав на изменение тарифной заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или во временной нетрудоспособности.

## **7. Повышение тарифной заработной платы**

7.1. Педагогическим и другим работникам за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы и должностных окладов при наличии средств экономии стимулирующего фонда.

## **8. Порядок распределения специального фонда оплаты труда**

8.1. За счет специального фонда оплаты труда (в том числе специального фонда при

оплате индивидуального обучения) работникам устанавливаются следующие виды выплат:

8.1.1. Доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ.

Предмет	Размер доплаты
Русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия	По соглашению сторон на оплату труда конкретного педагогического работника за счет специального фонда оплаты труда
Иностранный язык, начальная школа	По соглашению сторон на оплату труда конкретного педагогического работника за счет специального фонда оплаты труда
Химия, физика, история, обществознание, биология, география, информатика и ИКТ	По соглашению сторон на оплату труда конкретного педагогического работника за счет специального фонда оплаты труда

8.1.2. Выплаты, определяемые повышающим коэффициентом, учитывающим деление класса на группы  $K = 2$  при обучении предметам: иностранный язык в 2 кл. – 11 кл.; информатика, ИКТ - 3 кл. – 11 кл., технология - 5 кл. – 9 кл; физическая культура - 10 кл. – 11 кл.

8.1.3. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; высшая категория  $K = 1,2$ ; первая категория  $K = 1,1$ ; вторая категория  $K = 1,05$ .

8.1.4. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

8.1.5. 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

8.1.6. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

- заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивные залы, пришкольные участки и т.д.);
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- консультирование и дополнительные занятия с обучающимися;
- ведение базы данных по ЕГЭ, техническое и организационное сопровождение ЕГЭ;
- подготовку к ГИА по предметам по выбору обучающихся;
- за организацию предметных олимпиад;
- за организацию школьных конкурсов;
- за кружковую работу;
- за организацию и контроль внеурочной деятельности;
- за работу с одаренными детьми, подготовка к олимпиадам и конкурсам интеллектуальной направленности;
- за работу с трудными обучающимися;
- за работу по организации предпрофильной подготовки;
- по апробации экспериментальных программ;
- за работу в комиссиях различной направленности;
- за руководство предметными методобъединениями, творческими и проектными группами, наставничество;
- за организацию комплекса работ по обеспечению условий для дополнительного образования детей;
- за работу с документами по воинскому учету;

- за организацию внеклассной спортивно-массовой работы;
- за формирования расписания уроков, табеля рабочего времени;
- за осуществления контроля по организации школьного питания;
- за организации работы по содержанию здания и работ по экологии;
- за организацию работ по ведению базы данных, с программным обеспечением;
- за использование прогрессивных методов планирования и прогнозирования в сфере закупок;

и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями работников.

8.1.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации выплачиваемые работодателем, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

8.2. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, максимальным уровнем не ограничиваются и устанавливаются приказом директора Учреждения в пределах имеющихся средств.

8.3. Доплаты и надбавки устанавливаются с указанием срока их действия. Срок действия зависит от вида и характера выполняемых работ. Надбавки и доплаты могут быть установлены:

- на определенный период (например, по полугодиям, на учебный год и т.п.);
- единовременно.

8.4. Предложения по размерам, видам, срокам установления доплат, надбавок могут вноситься на рассмотрение директора:

- профсоюзным комитетом Учреждения;
- заместителями директора;
- руководителями структурных подразделений Учреждения;
- главным бухгалтером.

8.5. Доплаты и надбавки могут быть сняты либо их размер может быть уменьшен на основании приказа директора Учреждения в связи с изменением характера или объема работы и другими имеющими значение обстоятельствами. О прекращении выплаты доплат и надбавок (уменьшении их размера) работникам Учреждения сообщается в установленном законом порядке.

8.6. Доплаты работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, устанавливаются дополнительными соглашениями к трудовому договору с работниками. Размер доплаты устанавливается в пределах специального фонда оплаты труда.

## **9. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные Трудовым Законодательством Российской Федерации (п. 8.1.7. настоящего Положения)**

9.1. Компенсационные выплаты:

<b>№ п/п</b>	<b>Виды выплат</b>	<b>Размер оплаты</b>	<b>Чем предусмотрено</b>
1.	За выполнение работ различной квалификации	В соответствии со ст. 150 ТК РФ	Статья 150 ТК РФ
2..	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Статья 151 ТК РФ, статья 60.2 ТК РФ

№ п/п	Виды выплат	Размер оплаты	Чем предусмотрено
3.	За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ	Статья 152 ТК РФ
4.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее чем в двойном размере (по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха)	Статья 153 ТК РФ
5.	За работу в ночное время	В размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 06 часов утра) 35% от оклада	Статья 154 ТК РФ
6.	Пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое работодателем	В размере, определенном в соответствии с законодательством РФ	Статья 183 ТК РФ
7.	Иные виды компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством	В соответствии с трудовым законодательством	Соответствующие нормы трудового законодательства
8.	Компенсационные выплаты за задержку выплаты заработной платы и иных выплат	1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ, установленная Указанием Банка России на текущий день выплаты	В соответствии с трудовым законодательством
9.	Компенсационные выплаты в целях доведения заработной платы до уровня установленным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ)	В размере фактической потребности, необходимой до доведения уровня установленного федеральным законом МРОТ на текущую дату	В соответствии с ТК РФ Статья 133

9.2. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9.3. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ.

## **10. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда**

10.1. За счет стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

10.2. Виды, порядок и условия установления и выплаты стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, определяются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения, разрабатываемым на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденного министерством образования и науки

Самарской области.

10.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

## **11. Порядок определения стажа педагогической работы**

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

11.2 Стаж педагогической работы не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

11.3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы, указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

11.4. В исключительных случаях, когда не предоставляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.5. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.

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

12.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировка и т.п.), 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 (премий, надбавок, доплат) и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии распорядительными документами и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельства и максимальными размерами не ограничивается.

12.2. Выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки) могут выплачиваться всем категориям работников.

12.3. За счет экономии фонда оплаты труда выплачиваются выплаты социального характера. К выплатам социального характера относятся, непосредственно не связанные с результатами осуществления трудовой деятельности сотрудников школы, а именно:

- в связи с праздничными днями, знаменательными событиями страны, отрасли, Учреждения (например, к 8 Марта, Дню учителя, Новый год, ко Дню рождения Учреждения, и т.п.) или конкретного сотрудника (к юбилейным датам: 50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.).

12.4. Основанием для выплаты предусмотренных настоящим разделом выплат является приказ директора Учреждения с указанием размера выплаты в конкретной сумме. Размер выплат не ограничивается и устанавливается директором Учреждения в пределах имеющихся средств.

## **13. Материальная помощь**

13.1. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь.

В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая сотрудникам Учреждения в связи с наступлением

чрезвычайных обстоятельств.

13.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть (тяжелая болезнь) мужа, жены, сына, дочери, отца, матери;
- причинение значительное ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций:

- получения увечья или иное причинение вреда здоровью сотрудника;

- лечение при продолжительной болезни.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

14.3. Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка денежных средств в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя по личному заявлению сотрудника.

14.4. Предоставление материальной помощи производится на основании предоставленных сотрудником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

#### **14. Выплаты из внебюджетных источников**

14.1. За счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, а также иной приносящей доход деятельности директор вправе устанавливать доплаты и надбавки штатным сотрудникам Учреждения на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками

14.2. Все доплаты, надбавки, премии за счет приносящей доход деятельности устанавливаются директором Учреждения на основании приказа

#### **15. Выплаты за счет средств субсидий на иные цели**

15.1. За счет средств, субсидий на иные цели работникам, выплачивается:

- вознаграждение работникам, на которых приказом директора Учреждения возложено функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работе в классе;

- молодом специалистам в возрасте до 30 лет, впервые принятым на работу по педагогической специальности в течении года по окончании ими высшего или среднего специального учебного заведения соответствующего профиля при условии, что работа является основным местом работы

- педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы;

- и другие виды выплат, компенсации и т.д. за счет средств на иные цели

15.2. Основание, вид, порядок назначения, размер выплат на иные цели устанавливается в соответствии с положением о стимулировании классного руководства из областного бюджета учреждения.

#### **16. Заключительная часть**

16.1. В период угрозы распространения санитарно-эпидемиологических инфекций и т.п., климатических и других оснований, согласно постановлений (распоряжений) Правительства Российской Федерации, Самарской области, администрации городского округа Тольятти в дополнение к работе на базе и вне базы Учреждения приказом директора на работников может быть возложена трудовая функция – дистанционно, на основании личных заявлений и дополнительных соглашений к трудовым договорам с использованием в том числе сети Интернет и мобильной связи с сохранением оплаты труда по действующему Положению.

16.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательному РФ по оплаты труда.

16.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

16.4. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его действие.