

**«Школа № 46 имени первого главного конструктора  
Волжского автомобильного завода В.С. Соловьева»**

---

**ПРИНЯТО**

с учетом мнение Профсоюзного  
комитета МБУ «Школа № 46»  
протокол от 30.08.2024 г. № 1  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Е.А. Анисимова

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора МБУ «Школа № 46»  
№ 181-од от 02.09.2024 г.

Директор МБУ «Школа № 46»  
\_\_\_\_\_ Л.А. Чубенко

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда работников МБУ «Школа № 46»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ «Школа № 46» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления 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»;
- Постановления Правительства образования и науки Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями;
- Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016 г. № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» с изменениями;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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»;

1.2. Положение 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.

1.3. В настоящем положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.5. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные

законодательством РФ.

1.5.1. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня, установленного федеральным законом МРОТ, определяется исходя из фактической потребности, и распределяется директором Учреждения.

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

1.7. Оплата труда работников производится за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц:

7 числа - заработная плата за вторую половину месяца;

22 числа - заработная плата за первую половину месяца.

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

1.10. Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов) ставок заработной платы работников производится в сроки и размерах установленных Законодательством Российской Федерации, региональными и местными органами власти.

1.11. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный лист на руки либо путем отправки на электронную почту, указанную в личном заявлении, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приводится в Положении о форме расчетного листка.

1.12. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.13. Подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

1.14. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Учреждения.

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

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

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

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;

$T$  - 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 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

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

2.2.1. Базового фонда, который включает:

- 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;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.2.2. 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 (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:
- заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивные залы, при Учреждение 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.

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

2.2.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения, который включает выплаты стимулирующего 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 Настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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 устанавливаются приказом директора.

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

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

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

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

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

2.2.4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется Директором Учреждения.

Надбавки и доплаты устанавливаются на основании локальных актов, разрабатываемых школой.

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

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

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$\text{БЧп} = \text{Сп}i \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} + \text{Ск}i \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2,$$

где Сп<sub>i</sub> - 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;

*i* - наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр - 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).

Н - количество учащихся 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;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам:

1- если класс не делится на группы

2- если класс делится на группы при обучении предметам: иностранный язык в 2 кл. – 11 кл.; информатика, ИКТ - 2 кл. – 11 кл., технология - 5 кл. – 9 кл.; физическая культура - 10 кл. – 11 кл.

Ск<sub>i</sub> - 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;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СПп} = ((\text{БЧп} \times \text{Кзн}) - \text{БЧп}) + ((\text{БЧп} \times \text{Кнм}) - \text{БЧп}) + \text{Д},$$

где Кзн - 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;

Кнм - 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;

СТп - 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

$СТп = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$

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

$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$

где 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 квалификационную категорию;

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

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

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

2.5. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда Директора общеобразовательного учреждения. (Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/) и рассчитывается по формуле

$ЗПр = \text{Докл.} \times \text{Кгр} \times \text{Кзв} + \text{Пкэр} + \text{Вкомп} + \text{Нпд} + \text{Пкварт} + \text{Чр},$

где:

ЗПр - заработная плата Директора общеобразовательного учреждения;

Докл – должностной оклад, который равен средней з/плате педагогических работников данного образовательного учреждения, исчисленной в соответствие с трудовым законодательством (без учета лиц работающих по совместительству);

Кгр – коэффициент группы по оплате труда, устанавливаемый в соответствии с группой по оплате труда Директора МБУ и составляет:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

Кзв – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, почетное звание Самарской области, орден СССР, орден Российской Федерации, знак отличия «За заслуги перед Самарской областью», полученные за достижения в сфере образования, устанавливаемый Директору МБУ в следующих размерах:

1.2 - за ученую степень доктора наук,

1.1- за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, почетное звание Самарской области, орден СССР, орден Российской Федерации, знак отличия «За заслуги перед Самарской областью», полученные за достижения в сфере образования (Кзв);

Пкэр – ежемесячная премия за качество и эффективность работы;

Вкомп – величина выплат компенсационного характера;

Нпд – ежемесячная надбавка за осуществление приносящий доход деятельности;

Пкварт – премия за интенсивность и высокие результаты деятельности: по итогам работы за квартал.

- размер ежемесячной надбавки за осуществление приносящей доход деятельности не должен превышать 10 % дохода МБУ от соответствующей деятельности (расчет производится на основании отчета по лицевому счету по КОДУ субсидии 2018 по состоянию на 22-26 число каждого месяца).

2.6. Заработная плата заместителей Директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается Директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей Директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей Директора, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧзг = ЗПспр \times Кр + П,$$

где ЗПспр - 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;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается приказом директора.

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей Директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СЧзг = (ЗПспр \times Кр \times Кзн) - (ЗПспр \times Кр) + Р,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей Директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю Директора, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.



Заработная плата Директора Учреждения, заместителей Директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.7. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Учредителем.

2.8. Оплата труда работников Учреждения, в том числе заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

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

2.10. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, 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 № 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 бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями.

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

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

2.12. Директор Учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

### **3. Выплаты за счет субсидий на выполнение муниципального задания за счет средств городского бюджета**

3.1. Оклады работников Учреждения, финансируемые из средств бюджета городского округа Тольятти, определяются в соответствии со Штатным расписанием Учреждения, которое формируется в пределах фонда оплаты труда из средств бюджета городского округа Тольятти в соответствии с бюджетным кодексом ст. 78.1. и муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг и выполнения работ.

3.2. Оплата труда директора производится в соответствии с трудовым договором на основании Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/1 «Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования городского округа Тольятти» с изменениями.

### **4. Выплаты из средств областного бюджета на ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя**

4.1. Работнику, выполняющему функции классного руководителя, выплачивается вознаграждение в порядке, установленном в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г. № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждений" с изменениям .

4.2. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением мэрии городского округа Тольятти от 27.02.2012 г. № 542-п/1 (в редакции от 15.12.2014 г. № 4683-п/1) «Об утверждении Порядка определения объема и

условий предоставления субсидий муниципальным бюджетным учреждениям, муниципальным автономным учреждениям городского округа Тольятти, находящимся в подведомственном подчинении департамента образования городского округа Тольятти, на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими муниципальных услуг (выполнение работ), за исключением бюджетных инвестиций».

4.3. Вознаграждение назначается два раза в год (на 1 января и на 1 сентября) и может ежемесячно меняться с учетом корректировки (движением) численности обучающихся в классе.

## **5. Выплаты из средств за счет субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях**

5.1 Должностной оклад устанавливается пропорционально занятой ставке на основании действующей системы оплаты труда Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431.

5.2. Надбавка за интенсивность и напряженность (стимулирующая часть).

5.3. В случае образования экономии предоставленной субсидии (больничные листы, отпуск без сохранения заработной платы) данная экономия может быть направлена на премирования только советника и не может быть направлена для премирования других работников.

## **6. Фонд экономии**

6.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда работников Учреждения по различным причинам (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:

- 6.1.1. Выплат стимулирующего характера за:
- добросовестное исполнение трудовых обязанностей (в том числе по итогам месяца, квартала, года);
  - качественное выполнение дополнительного объема работы, дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией;
  - высокие результаты учащихся по итогам независимой итоговой аттестации;
  - положительные результаты независимой оценки качества образования;
  - успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур (участие в этих процедурах);
  - интенсивность и напряженность работы (с указанием вида работы);
  - за выполнение особо важных или срочных работ;
  - за победу Учреждения в конкурсах среди образовательных организаций муниципального и выше уровней;
  - за победу обучающихся в олимпиадах, конференциях, соревнованиях, конкурсах и т.д. городского и выше уровней;
  - за участие, победу в конкурсах профессионального мастерства;
  - за активное участие обучающихся в мероприятиях, образовательных проектах (в том числе сетевых, дистанционных), конференциях, соревнованиях, конкурсах и т.д. городского и выше уровней;
  - за организацию мероприятий, семинаров, конференций, консультаций городского и выше уровней;
  - представление опыта работы (открытый урок, мастер-класс, выступление, презентация и т.д.) на семинарах, конференциях и т.п. мероприятиях городского и выше уровней;
  - за качественную организацию наставничества;
  - качественное проведение мероприятий в масштабе Учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, работников Учреждения;
  - улучшение коллективных результатов деятельности Учреждения;
  - улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности Учреждения;
  - организованный выход учащихся на мероприятия городского и выше уровней;

– отдельную отлично выполненную работу (работа в жюри различных конкурсов, участие в процедуре проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, подготовка конкурсных материалов, работа с документацией, работу в электронных базах данных (АСУ РСО, «РИС», АИС «Кадры в образовании», ППиПО, на платформах ФГИС «Моя школа», ИКП «Сферум», мессенджерах, индивидуальная работа со слабоуспевающими обучающимися, работа с одарёнными детьми (подготовка к олимпиадам и конференциям), организация питания, индивидуальная работа по подготовке учащихся выпускных классов к итоговой государственной аттестации, работа с родителями и т.д.);

– разработку авторских программ, методических пособий из опыта работы;

– публикацию статей в научно-педагогических, научно-методических изданиях (журналах);

– участие в инновационной деятельности Учреждения с представлением конкретных результатов;

– качественное руководство работой кафедры (методического объединения, секции);

– введение разнообразных форм и методов воспитания (военно-патриотическая, духовно-нравственная, экскурсионно-туристическая работа, волонтерская работа, экологическая, художественно-эстетическая работа и т.д.);

– организацию сдачи нормативов ГТО работниками и обучающимися Учреждения;

– привлечение дополнительного объема финансовых и материальных средств;

– обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;

– участок отличного санитарно-гигиенического содержания (МОП);

– экономное отношение к тепло-энерго-водоресурсам;

– обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия в эпидсезоне.

Основанием для выплаты премии является приказ директора Учреждения с указанием вида и размера поощрения.

#### 6.1.2. Материальной помощи:

– тяжелое материальное положение в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – не менее 3000 рублей;

– лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – не менее 3000 рублей;

– смерть близкого родственника (родители, супруга (супруг), дети) – не менее 3000 рублей;

– выход на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 3000 рублей;

– юбилейные даты – не менее 3000 рублей;

– другие исключительные случаи.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора Учреждения с указанием вида и размера материальной помощи.

#### 6.2. Премия не начисляется:

– за периоды: временной нетрудоспособности, очередных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, учебных отпусков, курсов повышения квалификации;

– работникам, нарушившим трудовую дисциплину или не выполняющим свои должностные обязанности, в том числе нарушение требований пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Размер премии и материальной помощи работников носит персонифицированный характер и определяется в каждом случае в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда.

### 7. Начисление и выплаты заработной платы

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

7.2. Тарификация учителей производится два раза в год в сентябре и январе.

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

7.4. За время работы в 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.

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

7.6. За совмещение должностей, профессий и выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению сторон.

7.7. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на банковскую карту на условиях, предусмотренных трудовым договором, либо на основании личного заявления.

7.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника.

7.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной директором Учреждения, либо нотариально.

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

7.11. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. При предоставлении отпуска с последующим увольнением, последним днем работы считается последний день отпуска, а окончательный расчет производится в последний рабочий день перед отпуском. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работнику требования о расчете.

7.12. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию Учреждения документов, удостоверяющих смерть работника.

## **8. Выплаты из внебюджетных средств.**

8.1. За счет средств, полученных от оказания дополнительных образовательных услуг, а также иной приносящей доход деятельности директор вправе устанавливать доплаты, надбавки и выплату материальной помощи работникам Учреждения. Материальная помощь выплачиваемая за счет средств, полученных от оказания дополнительных образовательных услуг, а также иной приносящей доход деятельности, может выплачиваться по основаниям, предусмотренным п. 6.1.2. настоящего положения.

8.2. Все доплаты и надбавки за счет приносящей доход деятельности устанавливаются директором Учреждения.

## **9. Порядок распределения специального фонда**

9.1. Доплаты устанавливаются приказом директора Учреждения на основании настоящего Положения.

9.2. Срок установления доплат и выплат:

- на 1 сентября;
- на 1 января.

9.3. Предложения по объему, видам, срокам установления доплат могут вноситься на рассмотрение директора заместителями директора Учреждения.

9.4. Доплаты снимаются на основании приказа директора в связи с изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обстоятельств. О прекращении выплаты доплат работникам Учреждения сообщается в установленном законом порядке.

9.5. За проверку тетрадей и письменных работ устанавливаются доплаты:

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

При наличии дисциплинарных взысканий за проверку тетрадей и письменных работ у работников доплата может быть снята (уменьшена). Все доплаты за проверку тетрадей устанавливаются директором Учреждения на основании приказа.

9.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- в соответствии со ст.154 ТК РФ, доплата за работу в ночное время устанавливается в процентном отношении от часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы (ночными является время работы в период (с 22.00 до 6.00):

- сторожу -35%;
- оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со ст.152 ТК РФ;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 ТК РФ. Педагогическим работникам и иным (непедагогическим работникам) за работу в выходные дни з/плата выплачивается в двойном размере из расчета среднемесячной з/платы работников;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем. Перечень компенсационных доплат и повышения ставок установлен приложением к письму Минобразования РФ от 12.01.1993 г. № 10/32-т;

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем (первые 3 дня листа нетрудоспособности; не менее 3% от специального ФОТ);

компенсационные выплаты за задержку выплаты заработной платы и иных выплат, в соответствии с ТК РФ

- компенсационные выплаты в целях доведения заработной платы до уровня установленным законом минимального размера оплаты труда, в соответствии с ТК РФ ст.133

- иные виды компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством

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.

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.

9.7 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, нагрудный знак, полученный за достижения в сфере образования:

коф.1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

9.8. Другие дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями работников, сумма выплат устанавливается приказом директора.

## **10. Порядок формирования распределения стимулирующего фонда**

10.1. Выплаты (надбавки, доплаты) стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

10.2. Выплаты вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности

педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в Учреждении.

10.3. Выплаты стимулирующего характера являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера.

10.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер и могут устанавливаться на следующие периоды:

- ежемесячно;
- полугодие;
- единовременно или иные сроки по результатам оценки деятельности работника за определенный период.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в рублях и баллах.

10.5. Устанавливаются по следующим ежемесячным надбавкам стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет, учитывающая выслугу лет педагогических работников.

Размеры доплат, выплачиваемых из стимулирующего фонда оплаты труда, максимальным уровнем не ограничиваются и устанавливаются приказом директора Учреждения в пределах имеющихся средств;

- выплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников:

- коф.1,2 – высшая категория;

- коф.1,1 – первая категория.

10.6. Суммы стимулирующих выплат включаются в расчет среднего заработка при оплате труда работника, находящегося в командировке, в выходные и праздничные дни.

10.7. При распределении стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) выделяют следующие группы работников:

**I группа** – педагогические работники: учителя, классные руководители, социальный педагог, педагог-психолог, педагоги-организаторы и другие, согласно штатному расписанию.

Размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с принятыми на общем собрании работников Учреждения критериями.

**II группа** – заместители директора, главный бухгалтер оцениваются на основании действующих на муниципальном уровне критериев эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений по результатам показателей эффективности деятельности Учреждения, иные (непедагогические) работники оцениваются по представлению заместителей директора, главного бухгалтера.

Выбор и распределение критериев II группы – компетенция директора Учреждения.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается Учредителем.

10.8. При оценке эффективности работы I, II группы расчет ведётся в баллах. Стоимость одного балла определяется путем деления части ежемесячного стимулирующего фонда для поощрения педагогических работников на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками за прошедший период.

Стоимость балла устанавливается приказом директора Учреждения.

10.9. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников I, II группы Учреждения, устанавливаются на основании информации, предоставляемой работником по форме в соответствии с листом самооценки, расчетов по комиссии по оплате труда. Сроки предоставления листа самооценки в комиссию по оплате труда предоставляется не позднее 1 сентября и 1 января.

Выплаты II группы - иные (не педагогические работники) оцениваются на основании информации, поданной заместителями директора и главным бухгалтером.

10.10. Для оценки деятельности работников I, II группы создается комиссия по оплате труда (далее комиссия). Порядок работы комиссии определяется настоящим положением.

10.11. Комиссия состоит не менее пяти членов, включая председателя комиссии, секретаря комиссии и ее членов. В состав комиссии по оплате труда включаются представители администрации, педагогические работники (руководители МО) и председатель профсоюзной организации. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

Организует работу комиссии ее председатель, который созывает заседания и председательствует на них. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

10.12. Плановые заседания комиссии проводятся в следующие сроки:

В период с 1 по 15 сентября и с 10 января по 15 января.

10.13. Решение комиссии принимается большинством голосов от состава комиссии, присутствующего на заседании. Голосование осуществляется открыто, поднятием руки. Заочное голосование не допускается. При голосовании каждый член комиссии имеет один голос. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

10.14. На заседании комиссии секретарем ведется протокол, который оформляется в течение одного рабочего дня со дня проведения заседания комиссии. Протокол подписывается членами комиссии, присутствовавшими на заседании, не позднее дня, следующего за днем его оформления.

После получения протокола комиссии Учреждения об установлении стимулирующих выплат директор Учреждения в течение двух дней издает проект приказа о выплатах работникам, в котором указывается:

- размер стимулирующих выплат;
- период действия выплат;
- список работников, получающих выплаты.

10.15. В период между заседаниями комиссии по оплате труда работникам Учреждения по установлению выплат стимулирующего характера директор Учреждения может поощрять работников за конкретный качественный результат без согласования с комиссией по оплате труда в соответствии с основаниями и критериями определенными данным Положением. Приказ на разовые выплаты издается на основании информации, поданной заместителями директора по факту достижения результата сотрудником.

На заместителей директора и главного бухгалтера, директор также готовит приказы по результатам деятельности, определенными критериями в рамках компетенции на основании настоящего положения.

10.16. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

При наличии дисциплинарных взысканий у работников выплаты могут быть сняты, уменьшены с даты вынесения взыскания до даты установления следующих стимулирующих выплат.

Если на момент установления стимулирующих выплат вновь принятый работник проработал в Учреждения менее 4 месяцев, то по своему ходатайству он вправе предоставить лист самооценки на рассмотрение комиссии по оплате труда.

10.17. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания: премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год). Показатели приведены в п.6 настоящего Положения.

Премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы.

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

11.1 Тарифная заработная плата педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в

соответствии с тарификацией.

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

11.3 Для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период - год.

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

11.5 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.

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

11.7 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.

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

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

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

- молодом специалистам в возрасте до 35 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;
- компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению органа исполнительной власти Самарской области в проведении ГИА;
- ежемесячная денежная выплата педагогам – психологам;
- и другие виды выплат, компенсации и т.д. за счет средств на иные цели.

12.2. Основание, вид, порядок назначения, размер выплат на иные цели устанавливается в соответствии с положением о стимулировании классного руководства, и других выплат за счет средств субсидий на иные цели из областного бюджета Учреждения.

## **13. Заключительная часть**

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

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

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

**Документ утвержден простой ЭЦП руководителя Учреждения**