

СОГЛАСОВАНО
Советом школы
(протокол от 11.01.2021 №1)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБУ «Школа № 13»
от 11.01.2021 №03-01/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти
«Школа №13 имени Бориса Борисовича Левицкого»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 13 имени Бориса Борисовича Левицкого» (далее — Положение) регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 13 имени Бориса Борисовича Левицкого» (далее — Учреждение).

Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 №25, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917, от 06.10.2016 №578, от 20.12.2016 №773, от 01.02.2017 №62, от 02.02.2018 №57, от 06.03.2019 №121, от 16.04.2019 №237, от 11.12.2019 № 913 с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), Постановление администрации городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти» с изменениями внесенными постановлением администрации городского округа Тольятти от 27.12.2016 №4481-п/1, от 03.05.2018 №1355-п/1, от 23.07.2019 №2135-п/1, Постановление администрации городского округа Тольятти «Об утверждении Положения о порядке назначения на должность, освобождения от должности и осуществления трудовых отношений с руководителями муниципальных предприятий и муниципальных учреждений городского округа Тольятти» от 14.07.2010 № 1906-п/1 (с изменениями от 02 февраля 2011 г. № 281-п/1; от 18 июля 2011 г. № 2161- п/1; от 26 июля 2011 г. № 2124-п/1; от 13 февраля 2013 г. № 429-п/1; от 24 июля 2013 года № 2367-п/1; от 22 октября 2014 г. № 3963-п/1, Постановление администрации городского округа Тольятти от 13.03.2017 №874-п/1 «Об установлении уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средимесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа Тольятти «Школа № 13 имени Бориса Борисовича Левицкого» (далее — Учреждение), разработано на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава МБУ «Школа № 13» и требований Коллективного договора между администрацией и работниками учреждения.

1.3. 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.

1.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяются в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда работников, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

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

1.6. Оплата труда руководителя Учреждения производится в соответствии с трудовым договором на основании Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти, утвержденным постановлением администрации городского округа Тольятти.

1.7. Настоящее положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

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

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

1.10. Оплата труда сотрудников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.11. Положение распространяется на всех работников Учреждения и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.12. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.13. Руководитель Учреждения утверждает штатное расписание Учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в

пределах базового фонда оплаты труда работников Учреждения на периоды: сентябрь-декабрь и январь-август.

1.14. Положение рассматривается и принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором Учреждения.

1.15. Положение распространяется на всех работников Учреждения и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании утвержденных законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период нормативов бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования.

Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения определяется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и осуществляется по формуле:

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

где:

NRO_{zi} - 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_{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;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных 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 минимального размера оплаты труда.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников Учреждения.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере

образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, (далее — Методика) и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Базовая часть фонда труда Учреждения состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов пред-профильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

доплаты педагогическим работникам, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения

прочие доплаты.

Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебные часы, не входящую в должностные обязанности, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания детей (воспитанников), обучающихся в Учреждении, а также определение компенсационных выплат в соответствии с классом условий труда. Распределение специального фонда проводится в соответствии с Положением «О распределении специального фонда оплаты труда работников МБУ «Школа №13».

2) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии и иные поощрительные выплаты.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, определяются в соответствии с

Положением «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 13».

Виды, порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются администрацией городского округа Тольятти. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

2.4. Структура и процентное соотношение частей фонда оплаты труда определяется по состоянию на 1 сентября и на 1 января календарного года и закрепляется приказом по Учреждению.

2.5. Порядок и условия выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, ежемесячных компенсационных выплат работникам по уходу за детьми до 1,5 и 3-х лет, выплаты молодым педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

2.6. Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, направленных на оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных услуг, выплаты стимулирующего характера и выплаты социального характера, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами и коллективным договором Учреждения.

3. Условия и порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

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

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

где:

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

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

Н - количество учащихся по предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов обучения по 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 (иностранные языки в 2-11 классах, информатика в 5-11 классах, технология в 5-7 классах, физическая культура 10-11 классах) устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

при проведении расширенных, профильных и углубленных предметов в 10-11 классах устанавливается в следующих размерах:

1,5 - если от 16 до 20 человек в группе;

2- если от 10 до 15 человек в группе;

3- если от 6 до 9 человек в группе.

Деление на группы в 2-11 классах производится при наполняемости класса 25 и более человек. При наличии средств Учреждения оплата может производиться в группах до 24 человек. При проведении базовых и профильных часов, элективных курсов в 10, 11 классах группой считается наполняемость, не превышающая 15 человек. При наличии

средств Учреждения оплата может производиться в группах от 16 человек с коэффициентом, рассчитанным по формуле: $K_{гр} = 25 / \text{наполняемость группы}$;

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;

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, 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;

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;

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

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

3.2. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очно-заочной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов,

предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 10-х и 11-х классах;
- среднего общего образования.

3.3. 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:

$$Сч_{zi} = \frac{ФОТ_{пед, zi} \times УД}{\left(\sum a_i b_i\right) \times 365},$$

где:

$Сч_j$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$ФОТ_{пед, zi}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

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

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

$УД$ - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

3.4. Если обучающийся в течение учебного года на основании справки переводится с общеобразовательной формы обучения на индивидуальное обучение по медицинским показаниям на дому, то производится перерасчет тарификации педагогических работников, осуществляющих обучение данного обучающегося, по средствам изменения численности учащихся в классе, на срок установленный приказом по Учреждению.

3.5. Оплата из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, за проверку тетрадей рассчитывается по формуле:

$$ДПт = Сч * Н * Уп * 4,2 * Ппт,$$

где:

$ДПт$ - доплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за проверку тетрадей (специальный фонд);

$Сч$ - средняя расчетная единица за один академический час работы

педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Н - количество учащихся по предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Ппт - процент, установленный приказом за проверку тетрадей и письменных работ для каждого предмета в каждом классе, группе.

3.6. Оплата разовых часов при замене временно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Рпч = Сч * Н * Ч * Кгр * Кпр * Ккв * Кзн,$$

где:

Рпч - размер оплаты замены по часам педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество учащихся по предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Ч - фактическое количество часов обучения предмету, курсу согласно приказу об оплате замены временно отсутствующих педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в каждом классе, группе;

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки в 2-11 классах, информатика в 5-11 классах, технология в 5-7 классах, физическая культура 10-11 классах) устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

при проведении расширенных, профильных и углубленных предметов в 10-11 классах устанавливается в следующих размерах:

1,5 - если от 16 до 20 человек в группе;

2- если от 10 до 15 человек в группе;

3- если от 6 до 9 человек в группе.

Деление на группы в 2-11 классах производится при наполняемости класса 25 и более человек. При наличии средств Учреждения оплата может производиться в группах до 24 человек. При проведении базовых и профильных часов, элективных курсов в 10, 11 классах группой считается наполняемость, не превышающая 15 человек. При наличии средств Учреждения оплата может производиться в группах от 16 человек с коэффициентом, рассчитанным по формуле: $K_{гр} = 25 / \text{наполняемость группы}$;

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;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического

работника, осуществляющего учебный процесс, 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;

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, 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.

3.7. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым договором, Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти.

3.8. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя Учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср * Кр * Ккв * Кзн ,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя Учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом в Учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1 -я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию, аттестат профессионального бухгалтера;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, 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.

3.9. Оплата труда работников Учреждения, в том числе заместителей руководителя

Учреждения, производится на основании трудовых договоров (эффективных контрактах), заключенных руководителем с работниками Учреждения.

3.10. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением мэрии городского округа Тольятти от 13.03.2017 № 874-п/1 и равен 4.

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

3.13. Оплата дневных часов сторожам производится по формуле:

$$ЗПсдч = ДО/Нч * Фдч,$$

где:

ЗПсдч — заработная плата сторожа за дневные часы;

ДО — оклад сторожа;

Нч — норма рабочего времени в часах для месяца оплаты согласно производственному табелю;

Фдч — фактическое количество дневных часов согласно графику дежурства сторожей Учреждения.

3.14. Оплата ночных часов сторожам производится по формуле:

$$ЗПснч = ДО/Нч * Фдч,$$

где:

ЗПснч — заработная плата сторожа за ночные часы;

ДО — оклад сторожа;

Нч — норма рабочего времени в часах для месяца оплаты согласно производственному табелю;

1,35 — размер доплаты за работу в ночные часы 35% (согласно коллективному договору);

Фнч — фактическое количество ночных часов согласно графику дежурства сторожей Учреждения.

3.15. Оплата праздничных часов сторожам производится по формуле:

$$ЗПспч = ДО/Нч * Фпч,$$

где:

ЗПспч — заработная плата сторожа за ночные часы;

ДО — оклад сторожа;

Нч — норма рабочего времени в часах для месяца оплаты согласно производственному табелю;

Фпч — фактическое количество праздничных часов согласно графику дежурства сторожей Учреждения.

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

Оплата замены в процентах рассчитывается по формуле:

$$ЗПз = (ДОр + Д) * Р\% / Нрд * Зрд,$$

где:

ДОр — должностной оклад работника - ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или

должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную группу, без учета стимулирующих и социальных выплат;

Д — компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда (в случае данного вида доплаты указаны в приказе об оплате замены);

Р% — размер процента для расчета, согласно приказу по Учреждению;

Нрд — норма рабочего времени в днях;

Зрд — рабочих дней замены согласно приказу об оплате замены.

Оплата замены по дням рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПз} = (\text{Дор} + \text{Д}) / \text{Нрд} * \text{Зрд},$$

где:

Дор — должностной оклад работника - ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную группу, без учета стимулирующих и социальных выплат;

Д — компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда (в случае данного вида доплаты указаны в приказе об оплате замены);

Нрд — норма рабочего времени в днях;

Зрд — дней замены согласно табелю учета рабочего времени, приказу об оплате замены.

3.17. Заработная плата работников Учреждения выплачивается пропорционально отработанного времени.

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

3.19. Заработная плата работников не может быть менее гарантированного федерального минимального размера оплаты труда. Доплаты за ночные смены, сверхурочные, за совмещение должностей, оплату работы в выходные и праздники производится сверх федерального минимального размера оплаты труда.

3.20. Тарификация учителей и преподавателей производится два раза в год, а именно в сентябре и январе. В течение учебного года с согласия работника производится изменение в учебной нагрузке и количестве учащихся по предмету, курсу в каждом классе, группе.

4. Распределение фонда экономии

4.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат премий и материальной помощи работникам.

Премии выдаются на поощрения, не предусмотренные системой оплаты труда, с Положением «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 13», а также в связи со знаменательными событиями страны (например: «День защитника отечества 23 февраля», «Международный женский день 8 марта»), отрасли, сотрудника (например: в связи с юбилеем сотрудника).

Работникам, на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора школы может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия (на основании предоставления документов, подтверждающих утрату или повреждение имущества);

- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и/или послеоперационного периода самого работника или его ребенка, не достигшего возраста 18 лет;

- смерти близкого родственника (родители, супруги (в зарегистрированном браке), дети) на основании копии свидетельства о смерти;

- к юбилейным датам
- других исключительных случаях.

Данные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

5. Повышение окладов

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- при расчете доплат за работу в выходные и праздники учитываются надбавки вместе с другими стимулирующими и компенсационными надбавками (согласно Постановления Конституционного суда от 28.06.2018 № 26-П).

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

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

Оплата работы в нерабочий праздничный или выходной день (за исключением сторожей) производится по формуле:

$$\text{Орвч} = \text{ДО/Нрч} * \text{Дпч} * 2,$$

где:

Орвч — оплата работы в нерабочий праздничный или выходной день;

ДО — оклад и надбавки вместе с другими стимулирующими и компенсационными надбавками;

Нрч — норма рабочего времени в днях для месяца оплаты, согласно производственному табелю;

Дпч — фактическое количество праздничных/выходных часов согласно табелю учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, приказа о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму,

включающую и работу в нерабочие праздничные дни. Следовательно, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (данная позиция основана на том, что правовая природа сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни одина, оплата в повышенном размере одновременно как на основании ст. 152 ТК РФ, так и ст. 153 ТК РФ будет являться необоснованной и чрезмерной (п. 4 Разъяснения, Решение Верховного суда РФ от 30.11.2005 № ГКПИ05 - 1341).

6. Оплата за неотработанное время

6.1. К оплате за неотработанное время относятся:

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

6.2. Размер оплаты труда за неотработанное время определяется исходя из среднего заработка. Исчисление среднего заработка работников производится в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

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

7. Выплаты за счет средств социального страхования

7.1. К числу выплатам, производимым за счет средств Фонда социального страхования, относятся:

- пособия по временной нетрудоспособности;

- пособия по беременности и родам;
- единовременные пособия женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- социальное пособие на погребение;
- пособие, связанное с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;
- оплата дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

8. Нормативы времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

8.1. Режим рабочего времени.

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

8.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов неделю.

8.1.3. В соответствии со статьей 333 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.1.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-организаторам.

8.1.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8.1.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

8.1.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

8.1.8. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы

часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

8.1.9. В соответствии со Стандартами образования часы внеурочной деятельности не входят в количество часов учебных занятий по обязательным предметным областям. Поэтому часы внеурочной деятельности не включаются и не учитываются при подсчёте выполнения нормы часов рабочего времени, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

8.2. Время отдыха.

8.2.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

8.2.2. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка);
- ежедневный отдых (междусменный);
- выходные дни (суббота и (или) воскресенье);
- нерабочие праздничные дни (определены статьей 112 ТК РФ);
- отпуска (определены локальным актом школы, в соответствии с ТК РФ.).

8.3. Учебная нагрузка.

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

8.3.2. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения.

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

8.3.4. Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями или учителем.

8.3.5. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

8.4. Порядок определения размеров заработной платы.

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

8.4.2. Тарификация учителей и преподавателей производится два раза в год, а именно в сентябре и январе. В течение учебного года с согласия работника производится изменение в учебной нагрузке и количестве учащихся по предмету, курсу в каждом классе, группе.

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

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

9. Удержания из заработной платы

9.1 Удержания из заработной платы подразделяются на следующие виды:

1) обязательные удержания:

- налог на доходы физических лиц;
- удержания по исполнительным листам;

2) удержания по инициативе администрации:

- возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку; сумма за неотработанные дни отпуска; возмещение ущерба, причиненного по вине работника учреждению, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка;

3) удержания по заявлению работника:

- производятся по добровольному заявлению работника, предоставленному в письменном виде в бухгалтерию Учреждения;

4) прочие удержания.

10. Начисление и выплата заработной платы

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

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

10.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений, заместители директора.

10.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

10.6. Заработная плата, причитающаяся к выдаче, как разница между начисленной заработной платой и удержаниями из нее, перечисляются платежным поручением (по безналичному расчету) согласно реестру, платежного поручения по личным заявлениям на лицевые счета сотрудников.