

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ №14
Протокол №2 от 10.02.2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 14
_____ В.Н. Ермиков
Приказом
№ 23 от 10.02.2025г.

Согласовано:
с профсоюзным комитетом
ГБОУ СОШ № 14
протокол № 2 от « 10 » 02 2025г.
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 14
_____ Е.О. Букалаева

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и порядке
установления доплат и надбавок к
должностным окладам
работникам ГБОУ СОШ №14
(новая редакция)**



O=ГБОУСОШ№14,
CN=ЕрмиковВ.Н.Е=
cu_sch14zhg@63edu.ru
00c8974633c5cc4d3b
2025.02.10
08:07:51 +04'00'

1. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 14 имени полного кавалера ордена Славы Николая Георгиевича Касьянова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее – учреждение):

порядок распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной школы; порядок распределения фонда оплаты труда работников дошкольного образования; порядок распределения фонда оплаты труда дополнительного образования; расчет за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения.

Настоящее Положение вступает в силу с 10 февраля 2025 года и действует до принятия нового положения.

Настоящее Положение разработано на основе: Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетного кодекса Российской Федерации, Налогового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ», Постановления Правительства Самарской области № 365 от 03.05.2023г. «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образованию и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях», Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 "Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области", приказом 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. Формирование и распределение фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения.

1. Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее - общеобразовательное учреждение) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым" и от 17.12.2015 N 847 "О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)".

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\Phi_{OT} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое

обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

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

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
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) 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);
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.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в рублях и баллах.

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 (стаж работы от 3 до 10 лет – 0,5% от должностного оклада, часовой ставки, стаж работы свыше 10 лет – 1,0% от должностного оклада, часовой ставки);

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 предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного 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 N 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 образовательного учреждения права на получение этой надбавки;

Формирование размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится 2 раза в год на 1 января и на 1 сентября, надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается 1 раза в год: - в январе на период с 01 сентября (на начало учебного года) по 31 августа следующего года.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) для каждого работника определяется путем умножения количества набранных работником баллов по результатам последней оценки на стоимость 1 балла. Стоимость 1 балла рассчитывается бухгалтером при формировании и распределении фонда оплаты труда и утверждается приказом директора на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

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

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения;

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

4. Зарплата 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

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

$$+ \text{Ск}i \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2,$$

где Сп_i - 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;

Кмк - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

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).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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 (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы (до 15 человек в группе включительно);

Скi - 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

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

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

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

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 общеобразовательного учреждения;

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

Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам не установлено.

За изучение предметов по углубленным программам в 10-11 классах применяется повышающий коэффициент в размере 30% от часовой нагрузки. Также применяются коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при обучении по отдельным предметам по углубленным программам в 10-11 классах, который устанавливается в следующих размерах:

- 4 - группа от 1 до 8 человек;
- 3 - группа от 9 до 12 человек;
- 2 - группа от 13 до 16 человек;
- 1,5 - группа от 17 до 20 человек
- 1 – группа 21 и более человек.

5. Зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗП_r = БЧ_r + СП_r + СТ_r,$$

где $ЗП_r$ - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$БЧ_r = ЗП_{\text{ср}} \times K_r + Ч_r,$$

где $ЗП_{\text{ср}}$ - средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

- 1-я группа - 1,8;
- 2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

$СТ_p$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_p = C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

6. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где $ЗП_{зг}$ - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

$СП_{зг}$ - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

P - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

7. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

8. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

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

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

Ежемесячно, в день выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный лист на руки.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

11. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

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

13. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного

учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

15. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Средняя заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава учреждения (за исключением заработной платы руководителя учреждения и выплат за классное руководство из средств федерального бюджета) за календарный год на среднесписочную численность работников учреждения за календарный год (за исключением руководителя учреждения) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не

относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск).

17. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 14.

В связи с изменениями числа учащихся ФОТ корректируется по состоянию на 01 сентября и на 01 января.

С учетом условий труда заместителям директора, заместителю директора по финансам производятся выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты заместителям директора и заместителю директора по финансам учреждения выплачиваются в соответствии Положения о стимулирующих выплатах.

Заработная плата заместителей директора и заместителя директора по финансам устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников и группы оплаты труда 2 раза в год - в январе и сентябре.

Устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам учреждения:

- в классе с наполняемостью 25 человек и более в учреждении, вознаграждение устанавливается в размере 2 015 рублей (абзац в редакции Постановления Правительства Самарской области от 22 января 2014г. № 25 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 N 265)

в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление функций по классному руководству в размере 10 000 рублей и выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство педагогическим работникам учреждения (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 N 12, Постановление Правительства Самарской области от 17.04.2024 N 277).

В случае длительного отсутствия (отсутствие 3 и более дней) основного работника, на которого возложена функция классного руководителя, оплата за замещение по осуществлению функций по классному руководству начинается с четвертого дня отсутствия основного работника.

Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий выплачивается ежемесячно всем педагогам работникам ГБОУ СОШ №14, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т. д.).

Выплата денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам ГБОУ СОШ №14 производится за счет средств областного бюджета в размере 100 рублей.

В соответствии с положениями освобождение от налогообложения выплат, компенсирующих какие-либо расходы налогоплательщиков, в том числе денежной компенсации в целях содействия обеспечению педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, осуществляется только при наличии документального подтверждения понесенных расходов.

При отсутствии документального подтверждения целевого использования данных денежных выплат теряется их компенсационный характер, и они подлежат налогообложению на общих основаниях.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заместителя директора по финансово-хозяйственной деятельности учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, заместителя директора по финансово-хозяйственной деятельности на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

3. Расчет заработной платы Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3.1. С 1 сентября 2023 г. в штатное расписание учреждения была введена должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»(далее - Советник директора) в размере 0,5 ставки (размер ставки устанавливается распоряжением Министерства образования и науки по Самарской области).

3.2. Советник директора по воспитанию является педагогическим работником и осуществляет педагогическую деятельность в области воспитания обучающихся.

3.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

3.4. Финансовое обеспечение деятельности Советника директора осуществляется за счет средств областного бюджета, источником финансового обеспечения которых будет субсидия из федерального

бюджета на финансирование расходных обязательств в рамках реализации регионального проекта "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации".

Должностной оклад устанавливается пропорционально занятой ставке на основании действующей системы оплаты труда Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431. Надбавка за интенсивность и напряженность (стимулирующая часть). 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.

4. Формирование и распределение фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих.

Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Порядок установления доплат и надбавок

Размер доплат устанавливается приказом директора Учреждения, где указывается срок действия и размер вводимой доплаты, основания для отмены или уменьшения.

Размеры доплат работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются и определяются учреждением самостоятельно в зависимости от качества, объема и сложности работ.

Доплаты длительного характера устанавливаются 2 раза в год – на 1 января и на 1 сентября, а разовые – по мере необходимости.

Решение о снижении или лишении доплат принимается директором образовательного учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат может быть:

- не выполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

В целях рационального и эффективного использования надбавок (доплат), устанавливаются следующие виды надбавок (доплат):

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников: (в соответствии с методикой)

К – коэффициент

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1- для педагогических работников, имеющих первую категорию.

Выплаты за проверку тетрадей и письменных работ производится из расчета численности учащихся по изучаемому учебному предмету: за 1 учащегося, обучающегося в начальных классах – 42 рубля, по предметам русского языка и литературы – 8 рублей за 1 учащегося, по предмету иностранного языка – 14 рублей за 1 учащегося, по предмету математики – 3 рубля за 1 учащегося.

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).

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 учитывается, 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). Размер компенсации педагогическим работникам школы, привлеченным к участию по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за один день участия устанавливается отдельным распоряжением министерства образования Самарской области. Компенсация педагогическим работникам школы выплачивается на основании ведомости (-ей) учета дней участия работника в подготовке и проведении ГИА, представленной (-ых) работником в бухгалтерию школы. Учет дней участия педагогических работников в подготовке и проведении ГИА осуществляет директор школы или лицо, назначенное ответственным за подготовку и проведение ГИА. Формы ведомостей учета дней участия педагогических работников в подготовке и проведении ГИА утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Выплата компенсации педагогическим работникам образовательных организаций производится в месяце, следующем за месяцем предоставления ими в образовательную организацию документов учета дней участия в ГИА, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Директор школы издает приказ об освобождении от работы, сохранении места работы, средней заработной платы и направлении педагогического работника на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА. В таблице учета использования рабочего времени сотрудникам, направленным согласно приказу на пункт проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА, указывается код «Г». Оплата за дни работы на пункте проведения экзамена для участия в организации и проведении ГИА, производится исходя из среднего заработка, рассчитанного в соответствии с п. 4 постановления от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников школы (филиалов):

За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;

За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

За совмещение профессий (должностей);

За выполнение работ различной квалификации;

За работу с библиотечным фондом в филиалах - от 500 рублей.

за ведение документов по правилам использования сети Интернет - от 500 рублей.

за заведование спортивным залом – от 1000 рублей.

За работу по постоянному обновлению сайта школы – от 3000 рублей.

За выполнение обязанностей администратора по работе с АСУ РСО, заполнение таблиц КПМО – от 3000 рублей.

За реализацию развивающих программ Школы от 3000 рублей.

За руководство творческой группой или методическим объединением, наставничество от 500 рублей.

За организацию внеурочной, внеклассной деятельности учащихся (организация и проведение мероприятий уровня выше школьного) от 500 рублей.

За использование электронного оборудования для организации внеклассных мероприятий от 500 рублей.

За расширение зоны обслуживания администратора компьютерных сетей – от 1000 руб.;

За работу по ведению электронного документооборота и делопроизводства, за ведение школьной документации (протоколов собраний) – до 150% от МРОТ, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За выполнение обязанностей ответственного по охране труда в ОУ – до 150% от МРОТ, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности в ОУ - до 150% от МРОТ, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За выполнение обязанностей ответственного по гражданской обороне, за антитеррористическую безопасность и воинский учет – до 150% от МРОТ, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За выполнение обязанностей ответственного по электробезопасности в ОУ - до 150% от МРОТ, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За сложность и напряженность работы экономиста, связанная со сдачей отчетности, выполнением срочных работ, требующих повышенного

внимания – до 200% от МРОТ, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За выполнение функций инспектора по охране прав детей – от 1000 рублей.

За работу с библиотечным фондом в школе – от 3000 рублей.

За проведение дополнительных мероприятий по направлениям внеклассной работы в ОУ- до 200% от МРОТ;

За составление расписания, за ведение школьной документации – от 5000 руб.

За выполнение работы связанной с руководством филиалов – от 5 000 рублей, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За руководство по реализации программы «Здоровье» (в каждой структуре)- от 1000 рублей;

За организацию работы по озеленению школы и территории школьного двора - от 500 руб.;

За увеличенный объём работ в связи с должным хранением бухгалтерских документов – от 1000 рублей;

За расширенную зону обслуживания в связи с учетом материальной базы и использованием материально-технических ресурсов по структурным подразделениям – от 1000 рублей, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За ремонт школьной мебели - от 1000 руб.

За работу с сайтом «zakurki.gov» - в размере от 3000 руб.

За работу с сайтом «bus.gov»- от 3 000 руб.

За работу с департаментами исполнения бюджета разных уровней, предоставление отчетности в муниципальное, областное и федеральное казначейства - от 5000 рублей, устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств.

За наполнение и обновление электронных баз данных и автоматизированных систем управления – от 3000 руб.

Работникам бухгалтерии за расширенную зону обслуживания по ведению учета расчетов с поставщиками по Учреждению в целом, связанную с наличием филиалов и структурных подразделений детских садов – от 3000 рублей;

выплата педагогическим работникам в связи с затратами на Интернет в период дистанционного обучения – от 1000 рублей;

За организацию и сопровождение предпрофильной, профильной подготовки, сопровождение индивидуальной образовательной траектории учащихся – до 150% от МРОТ.

За оформление и ведение архива Учреждения, за ведение электронного мониторинга личного состава учащихся школы, за организацию работы с

программным комплексом АСУ – устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За проведение мероприятий, направленных на сохранность имущества школы, эффективное и разумное использование материалов, сырья, оборудования, экономное использование энерго и теплоресурсов – до 150% от МРОТ;

За оказание социально-педагогической поддержки малоимущим, многодетным и неполным семьям, учащимся «группы риска», составление электронной базы данных – от 3000 руб.;

За организацию работы с «одаренными детьми», подготовку к проведению олимпиад различного уровня, подготовку и участие в спортивных мероприятиях различного уровня – от 1000 руб.;

За организацию и проведение мероприятий в рамках ОБЖ, оформление документов по допризывникам среди учащихся, подготовка выпускников к военной службе – от 2000 руб.;

За сопровождение ФГОС 11-7 кл., сопровождение итоговой аттестации – до 150 % от МРОТ;

За увеличение объема работы, за расширение зон обслуживания всем категориям работников – устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За оформление документов на льготное обеспечение, за ведение персонифицированного учета, за оформление архива Учреждения, за организацию работы в составе электронного мониторинга - устанавливается приказом директора в пределах имеющихся средств;

За работу членом регионального методического объединения учителей – от 1000 руб.;

За совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за дополнительную работу, увеличение объема работы – устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по приказу директора;

За организацию информационного сопровождения (презентация результатов школы, сопровождение сайтов школы, bus.gov.ru, WEB-консолидация, СБО, СБИС, сопровождение ЕГЭ, ОГЭ, АСУ РСО) – от 1000 руб.;

За организацию общешкольных мероприятий по здоровьесбережению (спортивные соревнования, походы, экскурсии, поездки) , организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в городе, округе, и области – от 500 руб.;

За руководство проектной деятельностью учащихся 5-11 классов – от 500руб.;

За издание школьной газеты – от 1000 руб.;

За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями - устанавливаются в пределах имеющихся средств с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по приказу директора ГБОУ СОШ №14.

Оставшаяся сумма после вышеуказанных выплат может распределяться директором ГБОУ СОШ №14 в виде разовых выплат приказом по школе согласно разделу 4 данного Положения.

6. Фонд экономии.

В случае образования экономии фонда оплаты труда работников школы 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: Выплат стимулирующего характера за: – добросовестное исполнение трудовых обязанностей (в том числе по итогам месяца, квартала, года); – проявление различного рода активности и инициативы; – достижение высоких результатов в работе; – интенсивность и напряженность работы (с указанием вида работы); – качественное и на высоком уровне выполнение особо важных и срочных работ; – премия по итогам работы за период (квартал, год). Основанием для выплаты премии является приказ директора школы с указанием вида и размера поощрения. Размер премии и материальной помощи работников носит персонафицированный характер и определяется в каждом случае в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда.

Выплаты к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются приказом директора при наличии средств и не являются выплатами обязательного характера. Юбилейными признаются дни рождения работников, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет.

Материальная помощь работникам устанавливается приказом директора на основании заявления работника, при наличии средств и не является выплатой обязательного характера. Материальная помощь может устанавливаться в случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия до 10000,00 рублей – при предоставлении документов, подтверждающих утрату или повреждение имущества;
- смерти близких родственников (родителей, супруги(а) в зарегистрированном браке, детей) не менее 2000,00 (двух тысяч) рублей – при предоставлении копии свидетельства о смерти;
- других исключительных случаев.

7. Начисление и выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы педагогов осуществляется на основании тарификации, остальных работников в соответствии со штатным расписанием. Тарификация учителей производится два раза в год в сентябре и январе. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится. 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.

Штатное расписание составляется на основе общероссийского классификатора должностей рабочих, служащих. За совмещение должностей, профессий и выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению сторон. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной директором школы, либо нотариально.

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

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 школы документов, удостоверяющих смерть работника.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке (кредитной организации) предусмотренных трудовым договором в следующие сроки:

20 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (аванс) за фактически отработанное работником время по 15 число текущего месяца;

5 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (в качестве окончательного расчета) по итогам работы за предыдущий месяц.

8. Выплаты из внебюджетных средств.

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 школы. Материальная помощь выплачиваемая за счет средств, полученных от оказания дополнительных образовательных услуг, а также иной приносящей доход деятельности, может выплачиваться по основаниям, предусмотренным разделом 5 настоящего положения. Все доплаты и надбавки за счет приносящей доход деятельности устанавливаются директором школы.

9. Заключительные положения

Положение согласуется с представительным органом работников - общим собранием трудового коллектива.

Настоящее Положение вступает в силу с 10 февраля 2025 года.

Срок действия настоящего Положения не ограничен.

Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.