

Утверждаю:  
Директор МБУ СОШ № 93  
А.Г. Родионов  
« 01 » мая 2013 г.  
«согласовано»  
Соуправляющим советом  
МБУ СОШ № 93

## Положение об оплате труда

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 27 июля 2007 года № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 ««О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 № 60 в редакции Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г . №201.

1.2. Формирование фонда оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете на соответствующий финансовый год» норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования, Постановления Правительства РФ от 30 декабря 2005г 854 ( о вознаграждении классного руководителя), Постановлением мэрии г.о. Тольятти №137-П/1 от 26.01. 2009г

1.3. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогов дополнительного образования, воспитателей групп продленного дня.

## **2. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из областного бюджета**

2.1. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из областного бюджета состоит из:

- базовой( тарифной) части фонда, которая составляет 78,9 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части фонда оплаты труда ( стимулирующего фонда), которая составляет 21,1% от фонда оплаты труда работников;

### **2.2. Структура базовой части фонда оплаты труда**

2.2.1. Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда составляет 78,9 % от фонда оплаты труда работников и включает :

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 58,37% от базового фонда;
- специальный фонд оплаты труда в размере 23 % от базового фонда
- Фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 18,63% от базовой части фонда оплаты труда работников и включает оплату труда административно-хозяйственного (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, учебно-вспомогательного) персонала

2.2.2. Специальный фонд оплаты труда в размере 23 % от базовой части фонда **направлен на** доплаты педагогическим работникам за классное руководство, 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, в том числе:

- 1) за проверку тетрадей в % отношении от учебной нагрузки по предмету в соответствии с тарификацией: русский язык - 21%; математика -10%; начальные классы - 10% .
- 2) за заведование кабинетами по результатам проделанной работы
- 3) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам в соответствии с учебным планом;
- 4) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- 5) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- б) компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2.3. Оплата труда работников из областного ФОТ осуществляется в соответствии с Методикой формирования и распределения ФОТ (далее–Методика), рекомендованной к использованию п. 1. Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118.

2.4. Заработная плата директора школы рассчитывается на основании Методики и в соответствии с трудовым договором, заключённым между директором школы и мэрией городского округа Тольятти.

2.5. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

2.6. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле  $ЗПп = Сч * Н * Уп * 4,2 * Кгр * Ккв * Кзн * Д + Сп$ ,

где

- **ЗПп** - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- **Сч** - средняя расчетная единица за один учебный час;
- **Н** - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;
- **Уп** — количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;
- **4,2** - среднее количество недель в месяце;
- **Кгр** - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, 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.
- **Ккв** - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию 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 или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или 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 или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;
- **Д** - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;
- **Сп** - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.»;

- 2.7. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям, для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в классах интегрированного обучения, в соответствии с Методикой по нормативам, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области
- 2.8. Оплата труда административно – управленческого аппарата осуществляется в соответствии со штатным расписанием на основании Методики
- 2.9. Оплата труда учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала осуществляется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором школы
- 2.10. Изменение размеров заработной платы педагогических работников производится на основании Приказа директора школы:
- при присвоении квалификационной категории или при окончании срока действия квалификационной категории;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования РФ о выдаче диплома;
  - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования РФ ученой степени доктора наук.
- 2.11. При наступлении у работника прав на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **2.11. Специальный фонд**

- 2.11.1. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании Методики и приказа директора школы
- 2.11.2. Целью установления доплат и надбавок является повышение эффективности и качества труда, социально-экономическая защита работников.
- 2.11.3. Установлением доплат и надбавок работникам школы решаются следующие задачи:
- выполнение методики формирования фонда оплаты труда;
  - стимулирование расширения должностных обязанностей работников по соглашению сторон;

- обеспечение социально-экономической защиты работников;
- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- стимулирование повышения качества работы сотрудников.

2.11.4. Каждый вид доплат и (или) надбавок исчисляется без учета других доплат и надбавок.

2.11.5. Все доплаты и надбавки, установленные работнику, выплачиваются одновременно с заработной платой.

2.11.6. Указанные выплаты (п.2.2.2. настоящего Положения) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, на 1 сентября текущего года и 1 января следующего года в соответствии с Постановлением правительства о проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 11.06.2008 № 201. При установлении доплат и надбавок, а также определении их размеров, учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

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

2.11.8. Перечень компенсационных доплат и повышения ставок установлен приложением к письму Минобразования РФ от 12.01.1993 г. № 10/32-г

№п/п	Виды работ	Размер оплаты
1.	За работу в ночное время (сторожам)	В соответствии со ст.154 ТК РФ До 35% от оклада
2.	За работу в выходные и праздничные дни: - Работа в выходной день компенсируется представлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере; - При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день; - Работа в праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере	В соответствии со ст.153 ТК РФ
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (при условии аттестации рабочих мест): - с тяжелыми и вредными условиями труда (учителя химии, информатики, секретарь, бухгалтер) С особо тяжелыми и особо вредными условиями труда: лаборанты, уборщицы	Ст. 147 ТК РФ
4.	Надбавки и доплаты работникам за повышенную интенсивность работы и расширение должностных обязанностей	По соглашению сторон
5	Доплаты работникам производятся до уровня среднего месячного заработка, в связи с большим количеством праздничных дней (январь)	По соглашению сторон

2.11.9. Виды надбавок работникам за повышенную интенсивность работы и расширение должностных обязанностей.

№ п/п	Категория работника	Вид надбавки	Размер надбавок
	Гл.бухгалтер, бухгалтер-расчётчик, кассир, секретарь, заместитель директора по АХР, библиотекаря	- за ненормированный рабочий день; - за разъездной характер работы; - за ведение персонифицированного учета; - за ведение воинского учета; - за работу с учебниками.	По соглашению сторон

2.11.10. В случае изменения размера доплат и надбавок и связи с изменением соответствующих нормативных актов или несистематическим и некачественным выполнением или невыполнением дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены на основании приказа директора школы. Изменение оплаты труда наступает после официального письменного предупреждения работника.

## 2.12. Фонд экономии

2.12.1. Фонд экономии заработной платы (далее – ФЭ) – образуется вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам

2.12.2. Средства ФЭ направляются на осуществление выплат стимулирующего характера, премирование и материальную помощь работникам общеобразовательного учреждения на основании приказа директора, изданного в соответствии с представлением руководителя МО, кафедры, заместителя директора и по согласованию с представителем трудового коллектива

2.12.3. За счет фонда экономии производится расчет заработной платы сотрудников вновь принятых и вышедших, из отпуска по уходу за ребенком на работу в период с 01.06. по 31.08. производится по формуле:

$$ЗПп = Сч * 25 * 18 * 4,2 * Ккв$$

Где

Сч - средняя расчетная единица за 1 час в среднем звене без углубления

25 - средняя численность детей в классе

18 - число часов на ставку в среднем звене

4,2 - среднее количество недель в месяц

Ккв - коэффициент квалификации педагогического работника

Оплата производится из фонда экономии заработной платы.

2.12.4. Неиспользованные средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на премии работникам, достигшим наивысших результатов в работе. Предложения о дополнительном, персональном премировании из бюджетных средств, рассматриваются по согласованию с представителем трудового коллектива. По итогам рассмотрения издается приказ.

#### 2.12.5. Выплаты стимулирующего характера

Категория работника	Вид надбавки	Размер надбавок	На период
Все категории работников	- за проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу - за добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка и качественное исполнение трудовых обязанностей.	По соглашению сторон	Единовременно
Заместители директора	- за организацию работы с программным комплексом АСУ; - за использование прогрессивных методов планирования и прогнозирования	По соглашению сторон	По полугодиям
Гл.бухгалтер, бухгалтер-расчётчик, кассир, секретарь	- за работу по новой системе оплаты труда; - за работу с электронными базами данных.	По соглашению сторон	По полугодиям

2.12.6. Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (заместители руководителя, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, совместители)

2.12.7. Премия может быть выдана за выполнение следующих показателей:

<i>Для Педагогического состава и АУП</i>
-качественное выполнение учебно-воспитательной работы
-подготовка учреждения к новому учебному году
-подготовка и проведение семинаров
-подготовка и участие в массовых мероприятиях
-организация и проведение ЕГЭ
-по результатам ЕГЭ
-за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов (если не установлены надбавки)
-за добросовестное отношение к работе,



-за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках школы
-участие в конкурсах профмастерства
-областного, городского, районных семинаров
-эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения
-результативное участие учащихся в предметных олимпиадах (при отсутствии надбавки)
-по итогам смотра кабинетов
-рациональное использование топливно-энергетических ресурсов
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.
<i>Для обслуживающего персонал из числа АХП:</i>
-образцовое состояние закрепленного участка (места работы)
-выполнение разовых поручений
-участие в ремонтных работах и т.п.
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.
<i>для совместителей:</i>
-ответственное выполнение возложенных обязанностей, выполнение особого задания руководителя

2.12.8. Премии, не предусмотренные системой оплаты труда, выдаются также на основании Приказа директора школы в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (например, премии к 8 Марта, Дню учителя, к Дню рождения учреждения, в связи с уходом работника на пенсию, ветеранам труда, к юбилею сотрудника и т.п.).

### 2.13. Порядок премирования

2.13.1. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по учреждению).

2.13.2. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

2.13.3. Работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе администрации, премия за соответствующий период не начисляется.

2.13.4. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе.

2.13.5. Частичное снижение премии до 50% может быть применено за :

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение требований Устава учреждения, нормативных документов;
- нарушение требований дисциплины;
- нетактичное поведение с учащимися (детьми), родителями, коллегами;
- случаи детского травматизма, происшедших в учебное время;
- неаккуратное ведение документации;
- обоснованная жалоба родителей на работника;
- дисциплинарное взыскание (замечание);
- неисполнение в срок взятых на себя обязательств.

2.13.6. Работник может быть лишен премии на 100% в следующих случаях:

- дисциплинарное взыскание ;
- прогул без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенического режима;
- при невыполнении Устава, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, других нормативных документов;
- хищение собственности;
- увольнение по инициативе работодателя.

По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ, с которым ознакомлен работник под роспись.

## 2.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

2.14.1. Стимулирующая часть ФОТ в размере не более 21,1% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующей части ФОТ .

2.14.2. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат из стимулирующей части ФОТ работникам образовательного учреждения, за исключением руководителя образовательного учреждения, определяются локальными актами МОУ СШ №93, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующей части ФОТ работников образовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области при участии органа самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями. ( Приложение №1 « Положение о распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда»)

2.14.3. Выплаты руководителю из стимулирующей части ФОТ (не более 3% от стимулирующей части ФОТ) осуществляются на основании Приказа вышестоящего органа .

2.14.4. Основанием для поощрения работников предусмотренные данным положением является приказ руководителя учреждения с указанием меры поощрения и размера премии

### **3. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из федерального бюджета**

3.1. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из федерального бюджета формируется на основании постановления правительства РФ от 30 декабря 2005 г № 854 (на 1 сентября и на 1 января каждого года)

3.2. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из федерального бюджета направлен на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.

3.3. Размер вознаграждения , предоставляемой каждому классному руководителю, определяется в пределах сумм, утвержденных федеральным законом из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек

3.4. Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости расчет размера вознаграждения осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся

### **4. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из городского бюджета**

4.1. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из городского бюджета формируется на основании постановления мери г.о. Тольятти №137 –п/1 от 26 .01.2009 г.

4.2. Фонд оплаты труда работников МБУ СОШ № 93 из городского бюджета направлен на оплату труда педагогов дополнительного образования, воспитателей групп продленного дня, классного руководителя

4.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования осуществляется в соответствии с нормативами финансирования дополнительного образования за счет средств бюджета городского округа Тольятти и Положения об оплате труда работников структурных подразделений дополнительного образования МБУ СОШ 93. ( Приложение №2)

4.4. Оплата труда воспитателей групп продленного дня осуществляется в соответствии с утвержденным штатным расписанием и не может быть менее минимальной оплаты труда

4.5. Оплата труда классного руководителя осуществляется в размере 300 рублей за 1 класс в соответствии с Положением « Об оплате труда классного руководителя» ( Приложение №3)

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

5.1. Заработная плата педагогических работников из базовой части ФОТ устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

5.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

5.3. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих условиях: учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

5.4. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной по тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка равна или выше установленной нормы заработной платы;
- заработная плата в соответствии с нормой , если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы заработной платы и если невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы по письменному согласию работника и если невозможно догрузить педагогической работой.

5.5. Об изменении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть извещены в письменном виде не позднее, чем за два месяца.

5.6. Преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

5.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

5.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором полугодиях.

5.9. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

- 5.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 5.11. Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, не устанавливается. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

## **6. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).**

- 6.1. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (7 и 21 число каждого месяца)
- 6.2. За рабочее время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и в соответствии со штатным расписанием

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

- 7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБУ СОШ № 93 применяется при оплате за часы в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, но не свыше двух месяцев;
- 7.2. Почасовая оплата труда за часы в порядке замещения исчисляется с учетом коэффициента, учитывающего квалификационную категорию заменяемого педагогического работника.
- 7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **8. Оплата труда в выходные и праздничные дни.**

- 8.1. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных ТК РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере.
- 8.2. Работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.
- 8.3. Работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в 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.

- 8.4. По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен один день отдыха.
- 8.5. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с приказом о внутреннем совмещении.
- 8.6. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ.

## **9. Выплаты социального характера**

К выплатам социального характера, в частности, относятся:

- 9.1. Расходы по оплате услуг учреждениям и организациям здравоохранения, оказываемых работникам за счет средств МБУ.
- 9.2. Компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий социальному страхованию).
- 9.3. Суммы, выплаченные за счет школы в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также иждивенцам погибших.
- 9.4. Компенсация работникам морального вреда, определяемая судом.
- 9.5. Выходное пособие при прекращении трудового договора.
- 9.6. Суммы, выплаченные работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией МБУ, сокращением численности или штата работников.
- 9.7. Материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам (на погребение, свадьбу и т.д.).
- 9.8. Компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции.
- 9.9. Страховые взносы в Пенсионный Фонд Российской Федерации. Фонд социального страхования Российской Федерации, фонды обязательного медицинского страхования Российской Федерации.
- 9.10. Выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком.

- 9.11. Командировочные расходы.
- 9.12. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается сотрудникам, исходя из их фактического заработка, для более эффективной работы сотрудника в период после болезни.
- 9.13. Пособие по беременности и родам выплачиваются сотрудникам, исходя из их фактического заработка, но сумма пособия по беременности и родам, превышающая максимальный размер пособия, установленный ФСС РФ, подлежит обложению НДФЛ в общем объеме.

## 10 Распределение базового фонда оплаты труда

Структура фонда оплаты труда (для общеобразовательных, углубленных классов и интегрированных )

- базового фонда в размере 78,9 % от фонда оплаты труда работников, который включает:
- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 58,37 % от базового фонда;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 18,63 % от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере 23 % от базового фонда, который включает: доплаты педагогическим работникам за классное руководство 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:

1 .Проверка тетрадей : русский язык	21%.
Математика	10%.
Начальные классы	10% .

За заведование кабинетов по результатам проделанной работы .

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

Структура фонда оплаты труда (для оплаты обучения детей находящихся на индивидуальном обучении по медицинским показаниям )

- базового фонда в размере 90 % от фонда оплаты труда работников, который включает:
- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 77 % от базового фонда;

-специальный фонд оплаты труда в размере 23 % от базового фонда, который включает: доплаты педагогическим работникам за классное руководство 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:

.Проверка тетрадей : русский язык	21%.
Математика	10%.
Начальные классы	10% .

За заведование кабинетов по результатам проделанной работы.

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора



наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп,$$

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

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

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

Уп — количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, 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;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию 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 или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или 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 или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.»;

Стимулирующий фонд в размере 21,1% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых органом самоуправления МБУ СОШ №93.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, за исключением руководителя образовательного учреждения, определяются локальными актами МБУ СОШ №93, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты

труда работников образовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области при участии органа самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

- Фонд экономии заработной платы (далее – ФЭ) – образуется вследствие вакантных единиц, временно отсутствующим работников по различным причинам, в т.ч. по временной нетрудоспособности, курсов, командировок и т.п., если за ними не сохраняется

средняя з\плата и невозможно полное их замещение, и т.д.

Средства ФЭ направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работников учреждения.

.Указанные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, на 1 сентября текущего года и 1 января следующего года в соответствии с Постановлением правительства о проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 11.06.2008 № 201, а также средств, полученных за счет дополнительных источников и предназначенных на оплату работников.

Доплаты компенсационного характера устанавливаются на срок работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, устанавливаются на начало календарного (учебного) года, а надбавки - на определенный срок, но не более одного года.

1.7 При установлении доплат и надбавок, а также определении их размеров, учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.8 В случае изменения размера доплат и надбавок и связи с изменением соответствующих нормативных актов или несистематическим и некачественным выполнением или невыполнением дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены. Изменение оплаты труда наступает после письменного предупреждения работника работодателем.

## **2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

5.1. Целью установления доплат и надбавок является повышение эффективности и качества труда, социально-экономическая защита работников.

5.2. Установлением доплат и надбавок работникам школы решаются следующие задачи:

- выполнение методики формирования фонда оплаты труда;
- стимулирование расширения должностных обязанностей работников по соглашению сторон;
- обеспечение социально-экономической защиты работников.
- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- стимулирование повышения качества работы сотрудников.

## **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

3.1. Доплаты и (или) надбавки работникам школы, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Каждый вид доплат и (или) надбавок исчисляется из расчета оклада работника без учета других доплат и надбавок. Все доплаты и надбавки, установленные работнику, выплачиваются одновременно с заработной платой.

3.2.В перечень видов дополнительных оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников могут включаться:

3.3 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ. Перечень компенсационных доплат и повышения ставок установлен приложением к письму Минобразования РФ от 12.01.1993 г. № 10/32-т

№п/п	Виды работ	Размер оплаты
1.	За работу в ночное время (сторожам)	До 35% от оклада
2.	За работу в выходные и праздничные дни: - Работа в выходной день компенсируется представлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере; - При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день; - Работа в праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере	В соответствии ст. 154  В соответствии ст. 153  В соответствии ст. 153
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (при условии аттестации рабочих мест): - с тяжелыми и вредными условиями труда (учителя химии, информатики, секретарь, бухгалтер) С особо тяжелыми и особо вредными условиями труда: лаборанты, уборщицы	Прилож.№2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90 № 579
4.	Надбавки и доплаты работникам за повышенную интенсивность работы и расширение должностных обязанностей	По соглашению сторон
5	Доплаты работникам производятся до уровня среднего месячного заработка, в связи с большим количеством праздничных дней (январь)	По соглашению сторон

3.4 Виды надбавок работникам за повышенную интенсивность работы и расширение должностных обязанностей.

№ п/п	Категория Работника	Вид надбавки	Размер надбавок	На период
	Гл.бухгалтер, бухгалтер-расчётчик, кассир, секретарь, заместитель директора по АХР, библиотекаря	- за ненормированный рабочий день; - за разъездной характер работы; - за ведение персонифицированного учета; - за ведение воинского учета; - за работу с учебниками.	По соглашению сторон	По полугодиям

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

Категория работника	Вид надбавки	Размер надбавок	На период
Все категории работников	- за проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу - за добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка и качественное исполнение трудовых обязанностей.	По соглашению сторон	Единовременно
Заместители директора	- за организацию работы с программным комплексом АСУ; - за использование прогрессивных методов планирования и прогнозирования	По соглашению сторон	По полугодиям
Гл.бухгалтер, бухгалтер-расчётчик, кассир, секретарь	- за работу по новой системе оплаты труда; - за работу с электронными базами данных.	По соглашению сторон	По полугодиям

### **5. Показатели, условия и размеры премирования.**

5.1.1. Премирование работников производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, объемом и качеством выполненных работ в процентах от тарифной части заработной платы (далее ТЧЗ), должностных окладов (без учета установленных к ним доплат), либо конкретной суммой, но не менее чем, если бы она была рассчитана в процентном отношении, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Неиспользованные средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на премии работникам, достигших наивысших результатов в работе. Предложения о дополнительном, персональном премировании из бюджетных средств, рассматриваются на, созданной для этих целей, комиссии учреждения. По итогам рассмотрения издается приказ.

5.3. Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (заместители руководителя, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, совместители)

5.4. Премия может быть выдана за выполнение следующих показателей:

<i>Для Педагогического состава и АУП</i>
-качественное выполнение учебно-воспитательной работы
-подготовка учреждения к новому учебному году
-подготовка и проведение семинаров
-подготовка и участие в массовых мероприятиях
-организация и проведение ЕГЭ
-по результатам ЕГЭ
-за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов (если не установлены надбавки)
-за добросовестное отношение к работе,
-за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках школы
-участие в конкурсах профмастерства
-областного, городского, районных семинаров

-эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения
-результативное участие учащихся в предметных олимпиадах (при отсутствии надбавки)
-по итогам смотра кабинетов
-рациональное использование топливно-энергетических ресурсов
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.
<i>Для обслуживающего персонал из числа АХП:</i>
-образцовое состояние закрепленного участка (места работы)
-выполнение разовых поручений
-участие в ремонтных работах и т.п.
-за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.
<i>для совместителей:</i>
-ответственное выполнение возложенных обязанностей, выполнение особого задания руководителя

## **6. Порядок премирования**

6.1. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по учреждению).

Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного

законодательством;

-повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который выплачивается премия, уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

6.2. Работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе администрации, премия за соответствующий период не начисляется.

6.3. Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается за отработанное время.

6.4. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе:

.- частичное снижение премии до 50%:

-недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;

-нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

-нарушение требований Устава учреждения, нормативных документов;

-нарушение требований дисциплины;

-нетактичное поведение с учащимися (детьми), родителями, коллегами;

-случаи детского травматизма, происшедших в учебное время;

-неаккуратное ведение документации;

-обоснованная жалоба родителей на работника;

-дисциплинарное взыскание (замечание);

-неисполнение в срок взятых на себя обязательств.

6.5. лишение премии на 100% в случаях:

-дисциплинарное взыскание (выговор);

-прогул без уважительных причин;

-появление на работе в нетрезвом состоянии;

-грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенического режима;

-при невыполнении Устава, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, других нормативных документов;

-хищение собственности;

-увольнение по инициативе работодателя.

По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ, с которым ознакомлен работник под роспись.

6.6.Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом.

### **7. Поощрения, не предусмотренные системой оплаты труда и данным положением.**

7.1. Премии, не предусмотренные системой оплаты труда и данным положением, выдаются за конкретные успехи в труде, в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (например, премии к 8 Марта, Дню учителя, к Дню рождения учреждения, в связи с уходом работника на пенсию, ветеранам труда, к юбилею сотрудника и т.п.).

7.2. Кроме выплат, предусмотренных и непредусмотренных системой оплаты труда и данным положением, работники учреждения могут быть поощрены дополнительными мерами, например: предоставление отгулов, присуждение приза или присвоение почетных званий «Ветеран труда», «Заслуженный (или Почетный) работник», «Мастер - золотые руки» и т.п. Возможно премирование ценными подарками и почетными грамотами.

7.3. Основанием для поощрения работников предусмотренные данным положением является приказ руководителя учреждения с указанием меры поощрения и размера премии с формулировкой «один должностной оклад», «два должностных оклада» и другими или в конкретной сумме.

### **8. Расчет заработной платы сотрудников вновь принятых и вышедших, из отпуска по уходу за ребенком на работу в период с 01.06. по 31.08.**

Расчет производить согласно формуле:

$$ЗПп = Сч * 25 * 18 * 4,2 * Ккв$$

Сч - средняя расчетная единица за 1 час в среднем звене без углубления

25 - средняя численность детей в классе

18 - число часов на ставку в среднем звене

4,2 - среднее количество недель в месяц

Ккв - коэффициент квалификации педагогического работника

Оплату производить из фонда экономии заработной платы.

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 93 с углубленным изучением отдельных предметов, реализующего дополнительные программы образования (далее – структурное подразделение дополнительного образования) городского округа Тольятти.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008г. № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008г. № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.10.2006г. №06-1479 «Методические рекомендации».

1.3. Заработная плата работника структурного подразделения дополнительного образования, представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Минимальные должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения дополнительного образования устанавливаются мэром городского округа Тольятти в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и квалификационными уровнями.

1.5. Размеры и сроки увеличения минимальных должностных окладов (окладов) работников структурного подразделения дополнительного образования устанавливаются мэром городского округа Тольятти.

1.6. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.7. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за качество образования;

выплаты за создание условий для сохранения здоровья обучающихся;

выплаты за применение инновационных педагогических технологий;

прочие надбавки и доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

1.8. Работникам структурного подразделения дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь.

1.9. Установление заработной платы работников структурного подразделения дополнительного образования, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения, которое должно обеспечить минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования осуществляется в соответствии с нормативами финансирования структурного подразделения дополнительного образования за счет средств бюджета городского округа Тольятти по формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТн} + \text{ФОТр}$$

где ФОТо – общий фонд оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования;

ФОТн – фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

ФОТр – фонд за результативность деятельности структурного подразделения дополнительного образования.

2.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования включает в себя заработную плату административно-управленческого и обслуживающего персонала и заработную плату специалистов.

2.3. Фонд оплаты труда в соответствии с нормативом финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти работников структурного подразделения дополнительного образования состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дб},$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования.

ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дб - доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования в размере 90%.

2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования, включается оплата труда исходя из должностных окладов и компенсационных выплат, устанавливаемых трудовым законодательством.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дс},$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования.



ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дс - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования в размере 10 %.

3. Порядок формирования заработной платы работника структурного подразделения дополнительного образования.

3.1. Заработная плата работника, за исключением педагога дополнительного образования,  $ЗПр = ДОр + КВр + СВр$

где ЗПр - заработная плата работника учреждения дополнительного образования за исключением педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя;

ДОр - должностной оклад (оклад) работника учреждения дополнительного образования - заработная плата работника данного учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВр – доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством;

СВр - стимулирующие выплаты работнику;

3.2. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$ЗПптдо = (ДОптдо + КВптдо) : 18 \times N + СВптдо$$

где ЗПптдо – заработная плата педагога дополнительного образования, учителя, преподавателя;

ДОптдо - оклад педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВптдо - доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством;

18 - норма часов педагогической нагрузки в неделю в соответствии с должностным окладом в структурном подразделении дополнительного образования;

N - фактическая недельная нагрузка педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя;

СВптдо – стимулирующие выплаты педагога дополнительного образования учителя, преподавателя.

3.3. Минимальные должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения дополнительного образования устанавливаются постановлением мэра городского округа Тольятти в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.4. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются на основании локальных нормативных актов, принимаемых учреждением дополнительного образования в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.5. В случае экономии фонда оплаты труда структурного подразделения дополнительного образования, средства направляются на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. За счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, работникам учреждения дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

в других случаях (в связи с уходом на пенсию по старости, при рождении ребенка, к отпуску на оздоровление (один раз в год) и др.).

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения дополнительного образования материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем структурного подразделения дополнительного образования в соответствии с локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

## 5. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

5.1. Целью установления доплат и надбавок является повышение эффективности и качества труда, социально-экономическая защита работников.

5.2. Установлением доплат и надбавок работникам структурного подразделения дополнительного образования решаются следующие задачи:

- выполнение методики формирования фонда оплаты труда;
- стимулирование расширения должностных обязанностей работников по соглашению сторон;
- обеспечение социально-экономической защиты работников;
- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- стимулирование повышения качества работы сотрудников.

## 6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

6.1. Доплаты и (или) надбавки работникам структурного подразделения дополнительного образования, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Каждый вид доплат и (или) надбавок исчисляется из расчета оклада работника структурного подразделения дополнительного образования без учета других доплат и надбавок. Все доплаты и надбавки, установленные работнику, выплачиваются одновременно с заработной платой.

6.2. В перечень видов дополнительных оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников структурного подразделения дополнительного образования могут включаться:

Надбавки и доплаты педагогическим работникам за качество обучения, воспитания.

№ п/п	Вид доплат	Размер надбавок	На период
1.	За организацию и проведение работы по повышению качества воспитания и развитию системы дополнительного образования как средства поддержки базового.	По соглашению сторон	По полугодиям
2.	За проведение предпрофильной подготовки	По соглашению сторон	По полугодиям
3.	За проведение проектной деятельности	По соглашению	По полугодиям

		сторон	
4.	За качественную организацию работы по выполнению учащимися требований государственных стандартов по образовательным областям (руководители МО)	По соглашению сторон	По полугодиям
5.	За работу по апробации различных технологий	По соглашению сторон	По полугодиям
6.	За инновационную работу по предмету	По соглашению сторон	По полугодиям
7.	За работу по активному внедрению в учебно-воспитательный процесс информационных технологий и использованию медиаресурсов	По соглашению сторон	По полугодиям
8.	За работу по привлечению внимания общественности к вопросам повышения качества образования и ведение соответствующей документации	По соглашению сторон	По полугодиям

## 7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Категория работника	Вид надбавки	Размер надбавок	На период
1.	Все категории работников	- за проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу; - за добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка и качественное исполнение трудовых обязанностей.	По соглашению сторон	Единовременно
2.	Педагоги	- за высокие достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах творческой и интеллектуальной направленности; - за активное участие в районных и городских мероприятиях.	По соглашению сторон	По полугодиям
3.	Методисты	- за организацию работы с программным комплексом АСУ; - за использование прогрессивных методов планирования и прогнозирования.	По соглашению сторон	По полугодиям
4.	Бухгалтер	- за работу по новой системе оплаты труда; - за работу с электронными	По соглашению сторон	По полугодиям

## 8. ВЫПЛАТЫ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

№ п/п	Категория работника	Вид надбавки	Размер надбавок	На период
1.	Педагоги, методисты	- за организацию работы по развитию общественной составляющей; - за организацию связей с общественностью и СМИ; - за работу по внедрению компетентностно – ориентированных технологий; - за организацию работы по дошкольному образованию.	По соглашению сторон	По полугодиям
2.	Всем категориям работников	- за личный вклад в реализацию задач развития учреждения.	По соглашению сторон	Единовременно

## 9. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ.

9.1. Премирование работников структурного подразделения дополнительного образования производится в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда, объемом и качеством выполненных работ в процентах от тарифной части заработной платы (далее ТЧЗ), должностных окладов (без учета установленных к ним доплат), либо конкретной суммой, но не менее чем, если бы она была рассчитана в процентном отношении, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Неиспользованные средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на премии работникам, достигших наивысших результатов в работе. Предложения о дополнительном, персональном премировании из бюджетных средств, рассматриваются на, созданной для этих целей, комиссии структурного подразделения дополнительного образования. По итогам рассмотрения издается приказ.

9.3. Показатели премирования могут быть установлены для каждой категории работников (заместители руководителя, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, совместители).

9.4. Премия может быть выдана за выполнение следующих показателей:

Для Педагогического состава и АУП
- качественное выполнение учебно-воспитательной работы
- подготовка учреждения к новому учебному году
- подготовка и проведение семинаров
- подготовка и участие в массовых мероприятиях
- за добросовестное отношение к работе
- за проведение открытых уроков, семинаров в рамках школы
- участие в конкурсах профмастерства
- областного, городского, районных семинаров
- эффективное участие в районных (городских) мероприятиях учреждения
- по итогам смотра кабинетов
- рациональное использование топливно-энергетических ресурсов
- за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности и т.п.

## 10. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

10.1. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы (конкретный срок выплаты премий указывается в приказе по структурному подразделению дополнительного образования).

Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который выплачивается премия, уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

10.2. Работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе администрации, премия за соответствующий период не начисляется.

10.3. Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается за отработанное время.

10.4. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе.

10.4.1. Частичное снижение премии до 50%:

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение требований Устава учреждения, нормативных документов;
- нарушение требований дисциплины;
- нетактичное поведение с учащимися (детьми), родителями, коллегами;
- случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время;
- неаккуратное ведение документации;
- обоснованная жалоба родителей на работника;
- дисциплинарное взыскание (замечание);
- неисполнение в срок взятых на себя обязательств.

10.4.2. Лишение премии на 100% в случаях:

- дисциплинарное взыскание (выговор);
- прогул без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенического режима;
- при невыполнении Устава, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, других нормативных документов;
- хищение собственности;
- увольнение по инициативе работодателя.

По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ, с которым ознакомлен работник под роспись.

10.5. Премирование руководителя структурного подразделения дополнительного образования осуществляется вышестоящим органом.

## 11. ПООЩРЕНИЯ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА И ДАННЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ.

11.1. Премии, не предусмотренные системой оплаты труда и данным положением, выдаются за конкретные успехи в труде, в связи со знаменательными событиями страны,

отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (например, премии к 8 Марта, Дню учителя, в связи с уходом работника на пенсию, ветеранам труда, к юбилеям и т.п.).

11.2. Кроме выплат, предусмотренных и непредусмотренных системой оплаты труда и данным положением, работники структурного подразделения дополнительного образования могут быть поощрены дополнительными мерами, например: предоставление отгулов, присуждение приза или присвоение почетных званий «Ветеран труда», «Заслуженный (или Почетный) работник», «Мастер - золотые руки» и т.п. Возможно премирование ценными подарками и почетными грамотами.

11.3. Основанием для поощрения работников предусмотренные данным положением является приказ руководителя структурного подразделения дополнительного образования с указанием меры поощрения и размера премии с формулировкой «один должностной оклад», «два должностных оклада» или в конкретной сумме.