

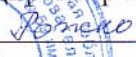
ПРИНЯТО

на заседании Педагогического Совета  
протокол № 20 от «30» июня 2023 г.  
с учетом мнения представительного органа  
работников МБУ «Школа № 59»

 Л.А.Пустовая  
«30» 06 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа № 59»  
 Е.Н.Рожко

2023г.

Приказ № 224 от «30» июня 2023г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения городского округа Тольятти «Школа № 59»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» со всеми изменениями, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. со всеми изменениями, в соответствии с Постановлением администрации городского округа Тольятти от 05.02.2018г. № 319-п/1, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 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» и определяет формирование расходов по оплате труда работников МБУ «Школа № 59» (далее Школа).

1.2. Настоящее Положение определяет Порядок формирования и распределение фонда оплаты труда, расчет заработной платы работников Школы, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда Работников Школы, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского округа Тольятти и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника включает в себя:

- базовую часть;
- компенсационную часть за условия работы, отклоняющиеся от нормальных условий;
- стимулирующую часть за качество, эффективность и результативность труда;
- доплат и надбавки за дополнительную работу.

1.5. Заработная плата работников школы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Изменение размера оплаты труда Работников производится в следующие случаях:

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- с даты введения новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;



- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;
  - при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 1.7. Заработная плата работников индексируется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006г. № 60, на основании ст. 22, 134 ТК РФ.
- 1.8. Данное положение вступает в действие с 1 сентября 2023г.

## 2. МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, А ТАКЖЕ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. Формирование фонда оплаты труда Работников Школы осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых в целях доведения заработной платы работников Школы до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Расчет фонда оплаты труда работников Школы осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \left[ \sum_{i=1}^K \left( \frac{NRO_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) \right] + T,$$

где:  $NRO_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

$N_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Школы до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере, устанавливаемом приказом по школе на основании нормативно-правовых актов Самарской области, от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда в размере, устанавливаемом приказом по школе на основании нормативно-правовых актов Самарской области, от фонда оплаты труда работников, который включает:

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

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

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области,



соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

Виды, порядок и условия установления и выплат из специального фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения, за исключением директора школы, устанавливаются Положением о распределении специального фонда оплаты труда.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Школы, за исключением директора Школы, определяются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 59».

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого Министерством образования и науки Самарской области Перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

3) объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Школы до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

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

2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах не менее базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

2.4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных



организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (со всеми изменениями).

2.5. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается по формуле, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (со всеми изменениями).

2.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти».

2.7. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы в соответствии с группой по оплате труда 2 раза в год, в январе и в сентябре и рассчитывается по формуле, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (со всеми изменениями)

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Д + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Школы;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден



Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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

Ср - величина стимулирующих выплат заместителям директора.

2.8. Заработная плата директора Школы, заместителей директора Школы устанавливается в пределах не менее фонда оплаты труда прочего персонала.

2.9. При образовании 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 (премии, надбавки), выплат компенсационного характера (доплат) и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами школы. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат определяется приказом директора.

2.10. Выплаты стимулирующего характера могут быть выплачены также в целях стимулирования закрепления кадров в учреждении, укрепления престижа профессии, в связи с праздничными днями, знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (профессиональные праздники, 8 марта, 23 февраля, юбилейные даты 50,55,60 лет).

2.11. По заявлению работника школы ему может быть выплачена материальная помощь из средств экономии фонда оплаты труда в размере до 3000 руб. Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:  
длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (больничный лист работника);  
смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) (свидетельство о смерти);  
свадьба работника (свидетельство о браке).

2.12. Источником финансирования доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера являются бюджетные и внебюджетные средства. Внебюджетные средства (от платных услуг) могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Все выплаты осуществляются в пределах финансовых средств. В случае уменьшения бюджетных средств работодатель имеет право отменять выплаты и доплаты.

2.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

### 3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

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

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



3.3. Об изменении объема учебной нагрузки, изменении оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.4. Преподавательская работа руководителей и других работников без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное время, так и за его пределами в зависимости от характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.5. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий. При установлении учителям, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

3.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы администрацией Школы.

3.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если у учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечение преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.8. 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.

3.9. Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, не устанавливается. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

#### 4. УСТАНОВЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

4.1. Заработная плата руководителя устанавливается на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка за осуществление приносящей доход деятельности устанавливается в размере 10% от дохода учреждения по платным дополнительным образовательным услугам за фактически отработанное время. Объем поступлений от платных дополнительных образовательных услуг для расчета в текущем месяце учитывается с 25 числа предыдущего месяца по 24 число текущего месяца (в декабре - с 25 ноября по 19 декабря и в январе - с 20 декабря по 24 января). Расчет объема надбавки прикладывается к расчету заработной платы директора в текущем месяце.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением директора, заместителей директора 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 учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

4.3. Оплата труда работников школы, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных руководителем с работниками школы.

4.4. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, 22 числа текущего месяца и 7 числа следующего месяца.

4.6. За 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, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия кружков, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

4.8. Оплата труда работников по платным образовательным услугам:

4.8.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденного тарификационного списка. Стоимость часа педагогической работы рассчитывается и утверждается школой в пакете платных услуг, предоставляемых на согласование в департамент образования. Заработная плата педагогического работника в месяц: стоимость часа педагогической работы  $\times$  количество часов в месяце.

4.8.2. Оплата труда прочего персонала утверждается в расчете месячного и годового ФОТ по платным образовательным услугам. Определяется годовой ФОТ педагогических работников (по тарификации). Месячный ФОТ прочего персонала: годовой ФОТ педагогических работников делим на 9 месяцев при начале предоставления платных образовательных услуг с сентября месяца (на 8 месяцев при начале предоставления платных образовательных услуг с октября месяца) и умножаем на процент заработной платы прочего персонала, утвержденный в пакете платных услуг, предоставляемых на согласование в департамент образования.

4.8.3. Оплата труда педагогических работников и прочего персонала по платным образовательным услугам производится на основании заключенных дополнительных соглашений к трудовому договору.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА.

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

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций (в том числе из числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего 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.



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

## 6. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ.

6.1. Размер заработной платы работников определяется исходя из оклада (ставки) по занимаемой должности, а также компенсационных выплат за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и др.)

6.2. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы из специального фонда оплаты труда. Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящий в круг основных обязанностей работников, устанавливается Положением о распределении специального фонда оплаты труда.

6.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Оплата в ночное время производится по суммированному рабочему времени. За учетный период берется календарный год. За работу в ночное время (работникам сторожевой охраны) устанавливаются доплаты в размере 35% от месячной тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

6.6. Указанные доплаты и повышения ставок определяются на срок действия данных условий, утверждаются приказом по образовательному учреждению ежегодно при тарификации.

6.7. За работу во вредных условиях устанавливаются доплаты в размере от 4% от ставки в зависимости от наличия вредных производственных факторов, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

## 7. ФОНД ЭКОНОМИИ

В случае образования экономии фонда оплаты труда Школы по различным причинам средства направляются на осуществление выплат:

1. Стимулирующего характера:
- отдельную отлично выполненную работу;



- проведение открытого урока с показом передового опыта;
  - разработку программ, методических пособий из опыта работы;
  - участие в экспериментально-исследовательской работе с представлением конкретных результатов;
  - проведение открытого урока на районном, городском семинаре, конференции и т.д.;
  - проведение общешкольных, внешкольных мероприятий по проблеме воспитания;
  - результаты, полученные учащимися в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах и т.д.;
  - творческое руководство работой методического объединения;
  - создание кабинета-лаборатории;
  - введение разнообразных форм и методов воспитания (экскурсионно-туристическая работа, привлечение общественных организаций и т.д.);
  - выполнение дополнительного объема работы, не входящей в круг должностных обязанностей (ремонт кабинетов, экономное отношение к тепло-энерго-водо-ресурсам, сохранность школьного имущества, зданий и оборудования, привлечение внебюджетных средств, привлечение родителей к управлению школой, ремонтным работам, проведение котировок, электронного аукциона персонифицированный учет и т.д.);
  - общественную работу в школе;
  - участок отличного санитарно-гигиенического содержания (МОП);
  - эффективное использование новых технологий в урочной и внеклассной деятельности;
  - участие в дистанционных образовательных проектах с использованием информационных технологий;
  - напряженность, интенсивность работы в условиях НСОТ.
3. Материальной помощи работникам Школы.

## 8. УСЛОВИЯ ВРЕМЕННОГО ЗАМЕЩЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

7.1. Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работникам поручается с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

При этом:

- При отсутствии работника в случае его нетрудоспособности первые три дня оплачиваются за счет фонда оплаты труда работодателя, а последующие дни - за счет средств Фонда социального страхования;
- При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодателя сохраняют за работником среднюю заработную плату

7.2. Осуществление классного руководства является дополнительной работой, которая возлагается

при следующих условиях:

- С письменного согласия работника;
- За дополнительную оплату;
- Устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

7.3. Денежное вознаграждение выплачивается не более 2х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2х классах.