

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
МБОУ «Школа № 6» г.о. Самара  
\_\_\_\_\_ С.А. Кручинина

Приказ № 423/1-од от 27.08.2025 г.

Мотивированное мнение  
выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «Школа № 6» г.о. Самара учтено

Принято  
на общем собрании работников  
«МБОУ Школа № 6» г.о. Самара

Протокол от 27.08.2025 г. № 2

Протокол от 26.08.2025 г. № 40

Председатель \_\_\_\_\_ Г.В. Власова

Председатель \_\_\_\_\_ Г.В. Власова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МБОУ «Школа № 6» г.о. Самара**  
(редакция с 25.08.2025)

г.о. Самара, 2025

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М.В. Ломоносова» городского округа Самара (далее – образовательная организация, ОО, Учреждение) определяет систему, условия и порядок оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждением методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской

области»;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 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»;

- Постановлением Главы городского округа Самара от 19.01.2009 № 15 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара» и локальных актов образовательного учреждения;

- Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования".

1.3. Используемые основные понятия настоящего Положения:

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника (педагогов) за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад** (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Тарификация** - определение учебной фактической педагогической нагрузки работникам образовательной организации на периоды с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря.

**Компенсационные выплаты** – выплаты, связанные с работой в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных.

**Стимулирующие выплаты** - надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

**МРОТ** – минимальный размер оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательной организации;
- повышения эффективности и качества педагогического труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательной организации;
- повышения мотивации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений к качественному результату труда;
- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами;
- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от степени загрузки работника, уровня квалификации работника, качества выполнения трудовых обязанностей.

1.5. Оплата труда работников образовательного учреждения, в том числе заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками образовательной организации.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждением методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в

кратности 3.

Среднемесячная заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера и работников, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

1.9. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

1.10. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

1.11. Заработная плата директора образовательной организации устанавливается на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

1.12. Оплата труда работников образовательной организации, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.13. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами Самарской области и городского округа Самара.

1.14. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных обязательств согласно муниципальному заданию, средств областного бюджета, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетный фонд).

2.2. Образовательная организация в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры стимулирующих и компенсационных доплат, единовременных выплат и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами, в пределах, установленного фонда оплаты труда).

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

2.4. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок могут направляться средства внебюджетного фонда.

2.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на целевые выплаты работникам образовательного учреждения по назначению.

2.6. Все поступающие в ФОТ средства распределяются на следующие фонды:

- базовый;
- специальный;
- стимулирующий;
- средства для доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом;
- внебюджетные средства.

2.7. Структура базовой части ФОТ работников устанавливается в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области», утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617.

### 2.7.1. Базовый фонд оплаты труда работников, который включает в себя:

- средства, определяемые в соответствии с методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области (средние расчетные единицы и повышающие коэффициенты к ним);

### 2.7.2. Специальный фонд оплаты труда работников включает:

#### 2.7.2.1. Доплаты компенсационного характера:

- педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, но не входящих в квалификационные характеристики;

- доплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации, за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы и проч.).

#### 2.7.2.2. Надбавки стимулирующего характера:

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

#### 2.7.2.3. Оплата временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании Положения о распределении специального фонда оплаты труда.

2.7.3. Средства для доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Источником финансирования является бюджет Самарской области и бюджет городского округа Самара.

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

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

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, в том числе по совместительству, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.

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

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

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

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения.

2.11. Стимулирующая часть составляет от 20 до 24% от фонда оплаты труда работников образовательной организации и включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

На стимулирующие выплаты директору Учреждения направляется до 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.12. Из внебюджетных средств работникам могут производиться следующие виды выплат:

- оплата труда педагогических работников непосредственно участвующих в оказании платных образовательных услуг;
- оплату труда прочего персонала, участвующего в обеспечении образовательного процесса;
- стимулирующие выплаты прочему персоналу, участвующему в обеспечении образовательного процесса;
- выплату премий.

2.13. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

### **3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

3.1. Расчет выплат **базового фонда оплаты труда.**

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

$$\mathbf{ЗП_n = БЧ_n + СП_n + СТ_n,}$$

где **ЗП<sub>n</sub>** - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

**БЧ<sub>n</sub>** - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$\mathbf{БЧ_n = C_{ni} \times K_{np} \times H \times Y_n \times 4,2 \times K_{гp} + C_{ki} \times H \times Y_n \times 4,2} \\ \mathbf{+ C_{ni} \times K_{np} \times H \times Y_n \times 4,2 \times K_{гpФ},}$$

где **C<sub>ni</sub>** - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому,

основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

**$K_{пр}$**  - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

**$H$**  - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

**$У_{п}$**  - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

**4,2** - среднее количество недель в месяце;

**$K_{гр}$**  - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы.

**$S_{ки}$**  - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области.

3.1.2. Дополнительные коэффициенты.

$K_{гф}$  – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса могут применяться превышающие коэффициенты.

- коэффициент 2 - при численности группы от 9 до 15 человек;
- коэффициент 3 - при численности группы от 6 до 8 человек;
- коэффициент 4 - при численности группы 5 человек;
- коэффициент 5 - при численности группы 4 человека;
- коэффициент 7 - при численности группы 3 человека;
- коэффициент 10 - при численности группы 2 человека;
- коэффициент 20 - при индивидуальных занятиях (с 1 учеником).

### 3.2. Расчет выплат из **специальной части фонда оплаты труда.**

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

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{нм}) - БЧ_n) + Д,$$

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

**1,2** - за ученую степень доктора наук;

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

**1,1** - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

**К<sub>пм</sub>** - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

**Д** - выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда.

3.2.2. К прочим выплатам относятся:

<b>Вид доплаты</b>	<b>Размер доплаты</b>
Проверка тетрадей и письменных работ в соответствии с перечнем предметов	1. Начальные классы: Русский язык, математика-15%; 2. 5-11 классы: Русский язык, математика 5-8 кл. - 7% 9-11 кл. - 15% Физика, химия – 5 %
За заведование библиотекой	До 10 000 руб.
За организацию внеклассной работы по физической культуре (конкурсы, смотры, спортивные игры и т.д.)	До 10000 руб.
За руководство творческими группами по направлениям	До 10000 руб.
За организацию работы органов ученического самоуправления	До 10000 руб.
За работу с воспитанниками с ОВЗ	Учитель-логопед - 20% от оклада Воспитатель: 1 ставка - 20% от оклада 0,2 ставки – 15% от оклада Педагог-психолог от 10% до 20 % от оклада

3.2.3. Компенсационные выплаты.

3.3. Расчет выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.1. **СТ<sub>п</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_{п} \times \text{К}_{\text{кв}}) - \text{БЧ}_{п},$$

где  $\text{К}_{\text{кв}}$  - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

**Выслуга** - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

3.3.2. Иные стимулирующие выплаты.

#### **4. Порядок и условия расчета оплаты труда**

##### **заместителей директора, главного бухгалтера образовательной организации**

4.1. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера, образовательной организации устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного Учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{зг}} = \text{БЧ}_{\text{зг}} + \text{СП}_{\text{зг}} + \text{СТ}_{\text{зг}},$$

где  $\text{ЗП}_{\text{зг}}$  - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$\text{БЧ}_{\text{зг}}$  - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

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

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

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

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times К_p \times К_{зн}) - (ЗП_{пср} \times К_p) + Р,$$

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

**1,2** - за ученую степень доктора наук;

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

**1,1** - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

$Р$  - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = С_p,$$

где  $С_p$  - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

4.2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается в соответствии с нормативными актами городского округа Самара.

**5. Оплата труда работников Учреждения,  
за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и  
педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в  
соответствии с учебным планом**

5.1. Должностные оклады работников Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

5.2. Указанным работникам могут осуществляться доплаты компенсационного характера за осуществление деятельности не предусмотренной квалификационными требованиями, предусмотренные пунктом 3.2.2 настоящего Положения.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением

директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

## **6. Компенсационные выплаты, предусмотренные для всех категорий работников**

6.1. Порядок, размеры и условия выплат компенсационного характера определяются трудовым законодательством в части, не урегулированной настоящим Положением.

6.2. Компенсационные выплаты осуществляются из специального фонда, а при его недостаточности, из средств от приносящей доход деятельности.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

6.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс - вредные условия труда).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада (оклада).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс - оптимальные условия труда, 2 класс - допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

6.5. Работникам образовательной организации за выполнение дополнительной

работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

Максимальные размеры доплат.

<b>Вид доплаты</b>	<b>Размер доплаты</b>
За расширение зоны обслуживания	До 30 000 руб.
За увеличение объема работы	До 30 000 руб.
За совмещение профессий (должностей)	До 30 000 руб. либо 100 % размера заработной платы по соответствующей должности (профессии) с учетом доплат и надбавок
За исполнение обязанностей временно отсутствующего, работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100 % размера заработной платы отсутствующего работника в соответствии с тарификацией

6.6. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете дневной (часовой) ставки для оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день помимо оклада (должностного оклада) учитываются все виды выплат.

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

6.8. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на норму рабочего времени того месяца, за который производится оплата.

6.9. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

## **7. Стимулирующие выплаты, предусмотренные для всех категорий работников**

7.1. В Учреждении установлены следующие виды стимулирующих выплат:

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

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

7.2.1. 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).

7.2.2. Для каждой категории работников образовательной организации разработано не более 40 критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника.

7.2.3. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

7.2.4. Установление надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам образовательной организации осуществляется комиссией по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), образованной в Учреждении с обязательным участием в ней представителей первичной профсоюзной организации, представителя коллектива.

7.2.5. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются сроком на полугодие и выплачивается в течение следующего полугодия, а именно: с 1 января по 31 августа – по итогам первого полугодия, с 1 сентября по 31 декабря – по итогам 2 полугодия текущего года.

7.2.6. Перечень формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) является приложением к настоящему Положению.

Каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

7.2.7. Размер стимулирующих выплат каждому работнику школы определяется

исходя из количества набранных баллов согласно критериям эффективности труда данной категории.

7.2.8. Каждому работнику выдается лист самоанализа оценивания качества профессиональной деятельности работников согласно утвержденным критериям не позднее 5 числа месяца, следующего за окончанием учебного полугодия.

Заполненный оценочный лист работник передает в Комиссию.

Комиссия, в срок до 15 числа месяца, следующего за окончанием полугодия, проводит заседание для определения суммы выплат каждому конкретному работнику.

В течение 5 последующих дней после заседания Комиссии работник приглашается на собеседование с целью согласования количества набранных работником баллов по критериям с изложением одной и другой сторонами обоснованности данной суммы баллов.

После собеседований проводится повторное заседание Комиссии, на котором Комиссия принимает окончательное решение по сумме набранных баллов каждым сотрудником и оформляет Протокол определения суммы стимулирующих выплат за конкретное полугодие.

На следующем этапе определяется сумма баллов всех работников соответствующей категории по итогам деятельности в первом (либо втором) полугодии.

Далее определяется стоимость одного балла по образовательной организации путем деления суммы выплат, направляемых на надбавку за результативность и качество работы (эффективность труда) на общую сумму набранных баллов всеми работниками соответствующей категории.

На последнем этапе - установление размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) конкретного работника осуществляется путем умножения стоимости одного балла на количество набранных данным работником баллов.

7.2.9. Конкретный размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается приказом директора образовательной организации на соответствующий период.

Размер надбавки закрепляется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему).

7.2.10. Размер надбавки может быть снижен приказом директора в случае применения дисциплинарного взыскания, но не более, чем на 30 %.

7.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается работникам с учетом реальной оценки нагрузки в предшествующих периодах работы.

Надбавка устанавливается в фиксированном размере в месяц. Максимальный

размер надбавки до 50 000 руб.

Надбавка устанавливается на определенный период, продолжительностью до 1 года.

Критериями установления надбавки являются:

- выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнением срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

- эффективная организация учебно-воспитательного процесса (эффективная организация промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, Всероссийских проверочных работ, положительная динамика результатов Учреждения по итогам различных рейтинговых и целевых показателей, отсутствие пропусков уроков без уважительной причины, 100% охват обучающихся дополнительным образованием, активное продвижение Учреждения в Интернет-пространстве, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса и создание комфортных условий труда (отсутствие предписаний контролирующих органов по состоянию помещений и территории, оперативное выполнение и высокое качество ремонтных работ, работ по подготовке образовательной организации к новому учебному году, сохранность имущества Учреждения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и т.п.);

- эффективная организация, использование и развитие материально-технических и финансовых ресурсов (отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам кадрово-финансовой деятельности, отсутствие задолженностей, высока обеспеченность образовательного процесса компьютерами, оргтехникой, канцтоварами, учебной литературой и т.п., отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса т.п.).

Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная за интенсивность и напряженность работы начисляется пропорционально отработанному времени.

#### 7.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

7.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет для педагогических работников образовательной организации устанавливается в следующих размерах в зависимости от категории работников.

Для педагогических работников общего образования:

стаж работы от 3 лет до 10 лет - 0,5 % от должностного оклада и (или) от базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс согласно педагогической нагрузке.

стаж работы от 10 лет и выше - 1 % от должностного оклада и (или) от базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс согласно педагогической нагрузке.

Для педагогических работников дошкольного образования:

стаж работы от 3 лет до 10 лет - 10% должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

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

7.4.4. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

7.5. Премия за выполнение особо важных или срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за

оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Основанием для рассмотрения вопроса о премировании является служебная записка заместителя директора образовательной организации или иного уполномоченного лица, в которой изложены основания премирования (конкретные совершенные работником действия).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный размер премии определяется приказом директора.

7.6. Премия за высокие результаты работы (за месяц, квартал, год);

При премировании за высокие результаты работы учитывается:

- выполнение и перевыполнение плана деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Основанием для рассмотрения вопроса о премировании является служебная записка заместителя директора образовательной организации или иного уполномоченного лица, в которой изложены основания премирования (конкретные достигнутые работником результаты).

Премия за высокие результаты работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, за фактически отработанный период. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.6. Премия к знаменательным событиям.

Премии к знаменательным событиям выплачиваются в связи со следующими событиями:

- в связи с награждением государственными наградами (за исключением почетных

званий РФ или Самарской области), ведомственными наградами, получение призовых мест, звания лауреата профессионального конкурса;

- в связи с праздниками (Международным женским днем, Днем защитника отчества, профессиональным праздником Международный День Учителя, Днем работника дошкольного образования воспитателя);

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60 и далее каждые 5 лет).

При премировании в связи с праздниками размер премии устанавливается в одинаковом размере всем работникам (либо в фиксированной сумме, либо в пропорции к окладу).

Размер премии устанавливается приказом директора.

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

8.1. В связи с оказанием платных образовательных услуг работникам производятся соответствующие выплаты.

8.2. Оплата труда педагогических работников, участвующих в оказании платных образовательных услуг производится в соответствии с оформляемыми трудовыми договорами либо дополнительными соглашениями к трудовым договорам.

Размер выплат определяется калькуляцией в зависимости от количества, сложности оказываемых услуг и иных условий их оказания. Калькуляция утверждается директором Учреждения.

Оплата производится на повременной основе за каждый час оказанных услуг.

8.3. Прочему персоналу, участвующему в обеспечении образовательного процесса могут производиться:

стимулирующие выплаты (доплаты);

оплата труда в соответствии с заключенным трудовым договором.

Размер стимулирующих выплат определяется приказом директора на основании служебной записки непосредственного руководителя работника (иного уполномоченного должностного лица).

Размер оплаты труда определяется в соответствии с заключаемым с работником трудовым договором. Определение размера заработной платы осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

8.4. Работникам Учреждения могут выплачиваться премии из внебюджетных средств.

Порядок и условия выплаты премий определяются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

## **9. Иные виды выплат**

9.1. Молодому специалисту в возрасте не старше 35 лет, принятому на работу по трудовому договору в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, по направлению подготовки «Образование и педагогика» или области, соответствующей преподаваемому предмету по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», производится ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательное учреждение в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической должности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательного учреждения не являющегося государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической должности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому

работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической должности.

9.2. В связи с принятием федеральных нормативных правовых актов, правовых актов Самарской области и городского округа Самара работникам могут производиться иные выплаты, финансируемые из средств соответствующего бюджета.

## **10. Материальная помощь**

10.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (6 мес. и более);
- необходимость дорогостоящего лечения (50 тысяч рублей и более);
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

10.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

10.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

10.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

10.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

ФОРМА  
расчетного листка

Таб. №	Ранг	Расчетный листок	месяц	БАРС
Учреждение:		<b>МБОУ "Школа № 6" г.о. Самара</b>		
<b>Штатные сотрудники (Педсостав)</b>				
<b>Учитель(Основная работа), Ставка: (_____)</b>				
<b>Долг на начало месяца</b>				0,00
<b>Начисления</b>		<b>Начислено</b>	<b>Удержано</b>	
Оклад учителей Углубленное изучение				
Оклад учителей Внеуроч.деят.				
Оклад учителей Начальные классы				
Категория _____ %				
Проверка тетрадей (с)				
Почетное звание % _____ %				
Надбавка стимулирующая				
классное руководство(с)				
доплата до МРОТ				
Классное руководство федеральн				
Надбавка за выслугу лет				
Замещение (почасовая оплата)				
Итого начислено				
<b>Удержания</b>				
<b>Налоги</b>				
НДФЛ				
Итого удержано				
Остаток к выдаче				
Платежная (Б), за _____ 2025г.				
Платежная (Б), за _____ 2025г.				
Платежная (Б), за _____ 2025г.				
Платежная (Б), за _____ 2025г.				
Платежная (Б), за _____ 2025г.				
<b>Долг на конец месяца</b>				
Страховые взносы:				
Код	Сумма	Льгота		НДФЛ с начала года
Код	Сумма	Льгота		НДФЛ с начала года
2000				

Страница 1

КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,  
позволяющие оценить результативность и качество работы  
(эффективность труда)