

Приложение № 2  
к коллективному договору  
от «\_3\_» февраля 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Школа № 119» городского округа Самара**

**г.Самара**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 119» городского округа Самара в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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» (с дополнениями и изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда прочего персонала;
- специальный фонд оплаты труда, который включает:

компенсационные доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.),

консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются настоящим Положением.

1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

1.8. 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, установленного законом.

1.9. Оплата труда работников учреждения, 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.

1.10. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.11. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.12. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату

материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.13. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

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

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

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

<b>Квалификация педагогического работника</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

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:

	<b>Повышающий коэффициент</b>
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - 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:

	<b>Повышающий коэффициент</b>
За ученую степень доктора наук	1,2
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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом директора учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

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

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, по очно-заочной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- и другими.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;  
образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times \text{УД}}{(\text{сумма } a_i b_i) \times 365},$$

где:

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

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

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

$a_i$  – количество учащихся в классе;

$b_i$  – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

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

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

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

а) за работу с родителями \_\_\_\_\_;

б) за проверку тетрадей и письменных работ \_\_\_\_\_;

в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) \_\_\_\_\_;

г) за руководство школьным методическим объединением \_\_\_\_\_.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора учреждения.

### **3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times K_p \times K_{эн} + C_p,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным в учреждении, за январь и за сентябрь;

$K_p$  – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
1 группа	1,8

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Кэн - 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:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
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

Ср – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

Кэн – 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 в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.



3.3. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих**

4.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Должностные оклады (оклады) работников 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 г. № 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)» (с дополнениями и изменениями), (пункт 14 постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (с дополнениями и изменениями)).

#### **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- 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; доплаты за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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.

5.6. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного

оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

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

5.12. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

5.13. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

5.14. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы;
- единовременная премия;

- ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику;
- ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание;

#### 6.1. Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.3. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 1 августа и до 1 января.

Директор до 15 августа и до 15 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат, присутствующими на заседании.

Приказ директора об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 20 августа и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 20 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Премия} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех работников}}{\text{Общее количество баллов всех работников в периоде}}$$

x Сумма баллов работника за период

6.1.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

## 6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы.

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

6.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.2.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

### 6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя);

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

6.3.1. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3.2. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

### 6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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 Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

6.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

6.5. Порядок и условия ежемесячной надбавки за ученую степень,  
почетное звание

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	1,1

6.5.2. При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается по основному месту работы

6.5.3. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

6.5.4. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

6.5.5. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

6.5.6. Надбавка за ученую степень, почетное звание начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.



Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

В классах с наполняемостью не менее установленной наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей.

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

## **8. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

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

длительное заболевание работника (два месяца подряд и более);

необходимость дорогостоящего лечения (три минимальных размера оплаты труда и более);

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) - в размере 2000 рублей;

8.2. 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.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 8.1., где установлен конкретный размер выплаты).

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: отсутствие снижение	2 1
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по учреждению и (или) имеет позитивную динамику: выше среднего балла по учреждению имеет позитивную динамику	2 1
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)	2
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика)	2
	5. Доля выпускников, выбирающих предметы, по которым предлагается итоговая аттестация в составляет не менее 10 процентов: от 10 процентов до 50 процентов свыше 50 процентов	1,5 3
	6. Наличие выпускников по предмету, получивших по итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов: от 80 баллов до 90 баллов 90 баллов и выше	3 5
	7. Наличие выпускников основного общего образования, набравших максимальное количество баллов по результатам государственной итоговой аттестации (русский язык, математика), в классах, в которых преподает учитель	5
	8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и призового места): <u>районный уровень</u> 1 место 2 место 3 место участие <u>областной уровень</u> 1 место 2 место 3 место участие <u>всероссийский уровень</u> 1 место	3 2 1 0,5 4 3 2 1 5

	2 место	4
	3 место	3
	участие	2
	9. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(в зависимости от уровня): районный уровень	1
	областной уровень	3
	всероссийский уровень	4
	10. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций во время учебного процесса	1
	11. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 процентов от общего числа пропусков отсутствие пропусков	1 2
	12. Обмен педагогическим опытом (открытые уроки, внеклассные мероприятия по предмету) в зависимости от уровня: уровень учреждения	1
	районный уровень	3
	областной уровень	4
	всероссийский уровень	5
	13. Отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Участие учащихся в олимпиадах и конференциях по предмету, конкурсах, соревнованиях, фестивалях (в зависимости от уровня, количества победителей и призеров): <u>районный уровень</u>	
	участие	1
	1 место	5
	2 место	4
	3 место	3
	<u>областной уровень</u>	
	участие	5
	1 место	8
	2 место	7
	3 место	6
	<u>общероссийский уровень</u>	
	участие	8
	1 место	11
	2 место	10
3 место	9	
	2.Участие в Интернет-конкурсах (независимо от количества участников по наивысшему результату): участие	4
	призер	5
	2.Повышение (сохранение) численности	

	обучающихся, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (в том числе спортивных) в том числе на базе школы в течение учебного года: повышение сохранение	2 1
	3. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: уровень учреждения районный уровень областной уровень всероссийский уровень	1 2 3 3
	4. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня за каждую публикацию): городской уровень областной уровень всероссийский уровень	1 3 4
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1. Повышение (сохранение) охвата обучающихся в классе горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 процентов): от 50 до 70 процентов 70 процентов и более	1 2
	2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня: отсутствие снижение	2 1
	3. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин: отсутствие снижение	2 1
	4. Соблюдение учащимися класса требований к форменной одежде.	2
	5. Пропаганда и обучение навыкам здорового образа жизни.	2
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 процентов учебного времени	2
	2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 процентов учебного времени.	2
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	1
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	1
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1

	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в учреждении.	1
	5. Организация предпрофильного и профильного обучения.	1
	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	1
	7. Выполнение планов внутришкольного контроля учебной и воспитательной работы.	1
	8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	1
	9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	1
Заведующий хозяйством	1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.	1
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
	3. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.	1
	5. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1
	6. Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	1
Заместитель директора по организации школьного питания	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	5
	2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	5
	3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 процентов): от 50 до 74 процентов от 75 до 89 процентов от 90 до 100 процентов	1 2 3
	4. Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	5
Главный бухгалтер; Бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1

	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	1
	5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	1
	6. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.	1
Библиотекарь	1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	3
	2. Участие в мероприятиях различного уровня.	3
	3. Оформление тематических выставок.	3
	4. Участие в методической работе.	3
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся	3
Педагог-психолог	1. Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	3
	2. Творческий подход к планированию и разработке коррекционных программ образовательной деятельности.	3
	3. Участие в семинарах и других мероприятиях районного и городского уровня.	3
	4. Отсутствие замечаний на осуществление коррекционно-педагогической работы.	3
	5. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника.	3
Педагог дополнительного образования	1. Высокое качество выполняемых работ.	3
	2. Применение в работе достижений науки и передовых методов труда.	3
	3. Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных инновационных технологий.	4

	<p>4. Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров):</p> <p>уровень учреждения  муниципальный уровень  областной уровень  общероссийский уровень  международный уровень</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
	<p>5. Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов и др.)</p>	<p>1</p>
	<p>6. Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы:</p> <p>муниципальный уровень  областной уровень  общероссийский уровень  международный уровень</p>	<p>2 3 4 5</p>
	<p>7. Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы</p>	<p>2</p>
	<p>8. Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) звания «Образцовый коллектив»</p>	<p>1</p>
	<p>9. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 процентов</p>	<p>1</p>
	<p>10. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <p>уровень учреждения  муниципальный уровень  областной уровень  общероссийский уровень  международный уровень</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
	<p>11. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д. (в зависимости от уровня, но выше уровня образовательного учреждения):</p> <p>уровень учреждения  муниципальный уровень  областной уровень  общероссийский уровень  международный уровень</p>	<p>1 2 3 4 5</p>
	<p>12. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.</p>	<p>1</p>
	<p>13. Отсутствие случаев травматизма учащихся на занятиях и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника.</p>	<p>2</p>

	14. Проведение мероприятий, направленных на формирование здорового и безопасного образа жизни у детей.	1
	15. Результаты участия работника и обучающихся в социальнозначимых проектах.	2
Социальный педагог	1. Качественное выполнение мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждении (детей и подростков).	3
	2. Своевременное оказание социальной поддержки и помощи подросткам и детям, реализация прав и свободы личности детей и подростков.	3
	3. Организация различных видов социально-значимой деятельности подростков, детей и взрослых.	3
	4. Обеспечение охраны жизни и здоровья подростков и детей в период нахождения в учреждении.	3
	5. Оказание содействия в установлении гуманных, нравственно здоровых отношений в социальной среде.	3
Воспитатель, осуществляющий присмотр и уход за детьми в группах продленного дня	1. Снижение количества (отсутствие) учащихся, воспитанников, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня: отсутствие снижение	2 1
	2. Повышение доли воспитанников, показывающих положительную динамику уровня воспитания	3
	3. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин: отсутствие снижение	2 1
	4. Отсутствие случаев травматизма воспитанников во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	3
Контрактный управляющий	1. Качественное обеспечение закупок для муниципальных нужд	1
	2. Своевременная подготовка закупочной документации	1
	3. Своевременная обработка результатов и заключение контрактов	1
	4. Своевременная проверка качества предоставленных товаров, услуг, работ	1
	5. Качественная подготовка документов для выполнения претензионно-исковой работы	1
	6. Своевременное внесение изменений в план закупок	1
Секретарь руководителя	1. Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства.	1
	2. Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ	1



	3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на качество уборки и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий.	1
	2. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования.	1
	3. Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	1
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки помещений	1
	2. Отсутствие замечаний на качество уборки помещений.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
Дворник	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки территории	1
	2. Отсутствие замечаний на качество уборки территории	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
Сторож (вахтер)	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей.	1
	2. Отсутствие хищений по вине работника.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1