



СОГЛАСОВАНО

председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

 О.А. Прокаева

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы
Н.П. Самаркина


Приказ № 354 от 30.09.2021



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ Школы № 178 г. о. Самара

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №178» городского округа Самара (далее – учреждение), реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.
- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (далее - Постановление Правительства Самарской области от №60);
 - Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года №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 нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее – Постановление Правительства Самарской области № 431);
 - Постановление Правительства Самарской области «Об внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» №629 от 30.08.2021 г.;
 - Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
 - Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельное Постановление Правительства Самарской области» (далее – Постановление от 04.06.2013 №239);
 - Уставом Учреждения;
 - Коллективным договором учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **заработная плата (оплата труда)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **минимальный размер оплаты труда** - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;
- **должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- **выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

1.3. Заработная плата работникам учреждения закрепляется трудовыми договорами.

1.4. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, на оплату труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН);

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

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.5.1. **Базового фонда** (81,76% об общего фонда оплаты труда), который включает:

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

1.5.2. **Специального фонда** (21,8% от базового фонда оплаты труда).

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Специальный фонд оплаты труда, который включает:

- ✓ доплату за классное руководство и работу с родителями:
 - учителям с 1 по 11 класс (ежемесячно) в размере 25 рублей за одного обучающегося;
- ✓ доплату за проверку тетрадей и письменных работ определяются в процентном отношении от базовой части оплаты труда в зависимости от преподаваемого предмета:
 - учителям русского языка и литературы в размере до 10% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям математики в размере до 10% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям иностранного языка в размере: до 3% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям химии, физики в размере до 5% за отработанные часы предмета, установленные тарификацией;
 - учителям начальных классов в размере 800 руб. в месяц;
- ✓ доплату педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры: за заведование учебными кабинетами, спортивными базами, актовым залом, бассейном от 300 до 600 рублей;
- ✓ доплату за осуществление деятельности не предусмотренной должностными обязанностями работников. Размер может устанавливаться как в **абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу**:
 - доплаты за работу, связанную с оформлением документации по государственной итоговой аттестации обучающихся;
 - доплаты за работу в качестве руководителей методическим объединением учителей-предметников;
 - за выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий.
 - доплаты за проведение работы с одаренными и отстающими обучающимися;
 - доплаты за подготовку научно-исследовательских работ;
 - контроль посещения внеурочной деятельности;
 - ведение мониторингов;
 - организацию общественно-полезного труда;
 - организация профориентационной работы, профессионального самоопределения обучающихся;
 - проведение внеклассной работы;
 - организация питания обучающихся;
 - организацию работы АСУ РСО и УЭШКИ;
 - организацию экологической работы с обучающимися;
 - работу на пришкольном участке;
 - организацию и контроль подвижных перемен и дежурство по школе;
 - организация и контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра работниками школы;

- за работу с пенсионным фондом по персонифицированному учету (представление в ПФ индивидуальные сведения, анкетные данные и другая работа предусмотренная данными обязанностями);
- за работу с Поволжским банком Сбербанка России с зарплатными картами сотрудников школы (представлять в Сбербанк сведения для зачисления на карты сотрудников заработной платы, оформление карт сотрудникам и другая работа предусмотренная данными обязанностями);
- за работу с Официальным сайтом Российской Федерации для размещения информации об учреждении;
- за размещение заказов, своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности, отсутствие необоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей;
- за работу контрактного управляющего;
- за формирование базы данных детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- за работу с допризывной молодежью;
- за руководство школьным музеем и исследовательскую деятельность;
- за безопасную эксплуатацию электроустановок и теплового хозяйства, своевременный и эффективный контроль за выполнением должностных обязанностей МОП, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях учреждения, своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров;
- за работу по обращению с твердыми коммунальными отходами с ООО «Экостройресурс»;
- за внедрение и составление расписания уроков, оформление больничных листов;
- за ведение ежемесячного табеля учета рабочего времени, организацию индивидуального обучения, охрану труда и безопасность образовательного учреждения, ГО;
- за работу с опекаемыми детьми;
- за работу с неблагополучными семьями;
- за работу с персональными данными сотрудников и обучающихся, ведение воинского учета;
- за обеспечение связи с другими библиотеками и организацию межбиблиотечного обмена;
- за информационно-методическую поддержку воспитательной деятельности по формированию у детей уважения к родному языку, развитию культуры речи;
- проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- организация работы в системе АИС-Кадры в образовании;
- организация работы в ФИС ФРДО;
- за ведение архивного дела, организацию хранения и обеспечения сохранности документов;
- обновление школьного сайта;
- ведение протоколов педагогического совета, протоколов Совета школы, Общего собрания трудового коллектива, психолого-педагогического консилиума;
- организация работы по наставничеству;
- работа по реализации плана мероприятий по достижению декомпозированных целевых показателей национального проекта «Образование»;
- организация работы Совета школы;
- организация работы медиаслужбы;
- доплата за организацию, регистрацию и проведение мероприятий по сдаче норм ГТО;

- доплата за работу с библиотечным фондом учебников;
- организационная работа по подготовке и участию обучающихся в международных исследованиях PISA;
- за косметический ремонт образовательного учреждения.
- ✓ выплаты определяемые коэффициентом, повышающим среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе ФГОС:
 - коэффициент 1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;
 - коэффициент 1, 3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.
- ✓ выплаты, определяемые коэффициентом для педагогических работников, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы средней общего образования на основе ФГОС (базового уровня, углубленного уровня в рамках профильного обучения, с количеством обучающихся менее фактической наполняемости класса):
 - коэффициент 3 – при наполняемости класса 1-8 обучающихся;
 - коэффициент 2 – при наполняемости класса 9-12 обучающихся;
 - коэффициент 1,5 – при наполняемости класса 13-16 обучающихся;
 - коэффициент 1,2 – при наполняемости класса 17-20 обучающихся;
 - коэффициент 1 – при наполняемости класса 21-25 обучающихся.

1.5.3. **Стимулирующего фонда** (18,24% от общего фонда оплаты труда), который включает надбавки, доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения, в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.5.3.1. Виды, порядок и условия установления *стимулирующих выплат* работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

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

1.5.3.3. Конкретные размеры выплат *стимулирующего* характера, либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

- 1.10. 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.
- 1.11. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.12. Выплата заработной платы производится не реже, чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 19 числа текущего месяца и окончательный расчет – 4 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть пропорционально отработанному работником времени. В расчет величины заработной платы за первую половину месяца входят оклад, доплаты, надбавки и прочие выплаты.

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

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

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

где:

ЗПп – тарифная 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;

Кпр – коэффициент, повышающий среднюю 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 стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

Образовательная программа	Повышающий коэффициент
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы базового уровня	1
Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, реализующего образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1,3

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

Уп – количество часов обучения 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:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
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:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

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

	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

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 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 работы 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 обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующего уровня, по очной форме обучения;
- с обучающимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня по очной форме обучения;
- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения на дому;
- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы соответствующего уровня обучения по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для обучающихся общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение

отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 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 академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

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

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;

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

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом 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. 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 устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Ср}$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного 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:

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

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

- 3.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 3.6. Должностные оклады заместителей директора, внесенные в штатное расписание на реализацию отдельных направлений деятельности, не учтенные в областном нормативе, устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора. Выплата заработной платы по данным ставкам производится за счет средств бюджета городского округа Самара. Размеры и сроки увеличения должностных окладов данных работников устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

Заработная плата директора и заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливается в пределах фонда оплаты прочего персонала.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-технического, учебно-вспомогательного персонала.

- 4.1. Оплата труда 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 устанавливаются директором учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.
- 4.3. Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Минимальный размер оплаты труда выплачивается за полностью отработанную норму рабочего времени в конкретном месяце.

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 и иными особыми 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 основной 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.

5.5. 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 22.00 часов до 6.00 часов.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. 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.

5.8. 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.

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.

5.9. 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.

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

5.11. 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.

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

5.13. 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. Порядок выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы за период.

6.1.1. Условием для назначения *стимулирующих выплат* является:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев, исключение составляют молодые специалисты, впервые принятые на работу, им начисляется 1 балл (п.36 Положения);
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника.

6.1.2. Выплата стимулирующей надбавки вновь принятым педагогам, ранее работающим в другой образовательной организации на основании предоставленного документа «Критерии эффективности труда и формализованные количественные и качественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя» заверенную печатью и подписью директора.

6.1.3. Основанием для начисления стимулирующей надбавки являются следующие показатели:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг;
- результативность деятельности по развитию талантов у детей по сопровождению их профессионального самоопределения;
- результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;
- результативность организационно-методической деятельности педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей;
- дополнительные критерии.

6.1.4. Выплата стимулирующей надбавки в соответствии с «Критерии эффективности труда и формализованные количественные и качественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество» заместителям директора, выполняющим функции по должностной инструкции «Учитель». (Приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом 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.

6.1.6. Пропорции распределения стимулирующих выплат от общего фонда между категориями работников учреждения определены в Приложении к настоящему Положению.

6.1.7. По решению трудового коллектива настоящим Положением установлен период выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы - 2 раза в учебном году:

- первое полугодие учебного года с 01 сентября по 31 декабря,
- второе полугодие с 01 января по 31 августа.

6.1.8. Все работники МБОУ Школы № 178 г.о. Самара имеют право оценивать себя по критериям в соответствии с видом выполняемых работ. Директор, заместители директора,

педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, преподающие предметы учебного плана школы могут оценивать себя, в том числе и как учителя.

6.1.9. В соответствии с установленными критериями, работники представляют материалы по самоанализу деятельности работника (портфолио, подтверждающие документы) в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 178 г.о. Самара в срок до 20 сентября и до 20 января ежегодно.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами комиссии по распределению стимулирующего фонда, присутствующими на заседании.

Приказ директора о выплате стимулирующей надбавки издается на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда по итогам второго полугодия не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 25 января.

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

Стимулирование работников МБОУ Школы № 178 г. о. Самара осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

6.1.10. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период может быть снижен или не начислен в случаях:

- при ухудшении качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- несвоевременном предоставлении листа самоанализа деятельности работника;
- наличии случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника и оформляется приказом директора образовательного учреждения;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.11. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2. Порядок установления единовременной выплаты.

Экономия фонда оплаты труда образуется вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

Размер выплат устанавливается как в процентном соотношении от должностного оклада, так и в фиксированной денежной сумме и максимальным размером не ограничивается.

Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы могут быть установлены по следующим основаниям:

- ✓ своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами — до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в

- соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
- ✓ активное участие в реализации мероприятий, определенных планами работы Администрации городского округа Самара, Департамента образования, образовательной организации — до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, качественное выполнение срочных работ, выполнение работ в рамках проведения общешкольных, районных, городских, областных и региональных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности, обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработке и реализации инновационных творческих проектов и т.д. - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ соблюдение образовательной организацией финансовой дисциплины, своевременность расходования бюджетных средств, уплаты налогов освоение новых программ - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ качественная подготовка школы, отдельных кабинетов к новому учебному году - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ положительные результаты деятельности за учебный период (четверть, полугодие, учебный год) - до 100% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом до 300% от должностного оклада у прочего персонала;
 - ✓ в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее через 5 лет) — от 3 до 5 тысяч рублей;
 - ✓ в связи с профессиональным праздником «Международный день учителя» - от 3 до 5 тысяч рублей.

Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в пределах экономии фонда оплаты труда, а также из средств от реализации платных образовательных услуг.

Предложения о единовременных поощрительных выплатах могут быть поданы заместителями директора, главным бухгалтером по результатам работы вверенных им подразделений, директором в отношении заместителей директора, главного бухгалтера.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения является приказ директора.

6.3. Порядок и условия **ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.**

6.3.1. 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 в соответствии с п.1 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п.3 и п.4 ст.46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» 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.

6.3.2. 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 6.3.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу Постановления от 04.06.2013 №239, 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 6.3.1. 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.

6.3.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.3.1. абзацах первом и втором пункта 6.3.2. 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.

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 из бюджета субъекта РФ:

- в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015,00 рублей;
- в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей из федерального бюджета РФ.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

7.4. Все выплаты работникам осуществляются 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.

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

- длительное (более одного месяца) заболевание работника;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- при увольнении работника в связи с выходом работника на пенсию впервые.

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 конкретном размере принимается директором Учреждения.

8.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда ОУ.

9. Срок действия Положения.

9.1. Настоящее Положение вводится с 01.01.2022 года.

9.2. Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Самарской области и на основании Устава ОУ.