


Принято:

Собрание трудового
коллектива МБОУ «Школа
№ 89» г.о. Самара

Протокол от
26.08.2021 №15

Председатель 
Мазайкина И.Г.

Согласовано с ПК

МБОУ «Школа №
89» г.о. Самара
Председатель


И.Г.Мазайкина

Утверждаю:

Директор МБОУ
«Школа № 89»
г.о. Самара


И.Ф.Новосельцева

«27» 08. 2020 г.

Пр.№ 63-од



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Школа № 89» г.о. Самара

Самара. 2020 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 89» городского округа Самара (далее – учреждение)

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных 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» (Методика), 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 утверждения методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника), Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ», Постановлением 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».

1.3 Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами. В соответствии с абз.7 ст.133 ТК РФ работникам каждый месяц устанавливается доплата до МРОТ из бюджетов всех уровней. При этом установленного на конкретную дату уровня МРОТ должна достигать именно заработная плата работника с учетом всех ее составных частей: оклада, надбавок и т.д.

При выплате заработной платы учреждение в письменной форме (справка о лицевом счете) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата перечисляется на банковскую карту.

1.4 Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- Базового фонда оплаты труда работников, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
 - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
 - специального фонда оплаты труда, который включает:
 - доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование учебными кабинетами, спортивными объектами. 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;
 - компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;

-доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности и воспитательной работы, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

- пособия по временной нетрудоспособности.

Специальный фонд распределяется ежегодно в соответствии с тарификацией, утверждаемой на 1 сентября и 1 января в виде постоянных выплат. Выплаты могут устанавливаться и на другой более короткий срок.

Ежемесячные доплаты из специального фонда устанавливаются приказом директора на основании данного положения и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору школы не более 3%;

- на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – не более 18 %;

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – до 82 %.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7.Сроки выплаты заработной платы не позднее 8 и 24 числа каждого месяца.

1.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере 1/300 ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Согласно изменениям в ст.236 ТК РФ от 03.10.2-16 г. размер компенсации устанавливается не менее 1/500 ключевой ставки ЦБ РФ.

1.9. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на единовременные выплаты, премии в соответствии с настоящим Положением.

1.10. 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 МРОТ, установленного законом, исчисленная пропорционально отработанному времени.

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 – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника(первую или высшую);

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология), который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2 Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а так же с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям, для обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

начальное общее образование;

основное общее образование;

индивидуальное обучение;

обучение по адаптированным программам;

семейное обучение.

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

2.3 Педагогическим работникам устанавливаются доплаты из специального фонда оплаты труда:

а) проверку тетрадей и письменных работ (в зависимости от педагогической нагрузки):

- русский язык и литература не менее 1500 р.;
- иностранный язык в размере не менее 500 р.;
- математика в размере не менее 1000 р,
- физика, химия в размере не менее 400 р.;
- начальные классы в размере не менее 500 р.;
- биология, география, информатика в размере не менее 500 р.;
- история, обществоведение в размере не менее 500 р.

б) содержание элементов инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) не менее 500 р.

в) выполнение работы за рамками должностных обязанностей без ограничения суммы в рамках бюджета учреждения;

г) компенсационные выплаты - без ограничения суммы в рамках бюджета учреждения;

д) пособия по временной нетрудоспособности – пропорционально аналогичной части в заработной плате.

2.4 Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается настоящим Положением.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Ежемесячная надбавка заместителям директора, курирующим вопросы учебно-воспитательной , научно-методической, воспитательной деятельности при наличии средств устанавливается на основе критериев эффективности руководителей образовательных учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Самарской области.

Размер ежемесячных стимулирующих надбавок административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются приказом директора школы.

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок педагогическим работникам, имеющим нагрузку по предметам учебного плана всех уровней, устанавливается директором школы в соответствии с решением Совета школы, принятым согласно Критериев качества и результативности труда педагогических работников.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются работодателем.

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера устанавливаются по результатам работы сотрудников за полугодие учебного года согласно критериев эффективности работы на 1 сентября и на 1 января. Сумма в денежном выражении бальной системы может меняться при добавлении новых работников или при изменении объема стимулирующего фонда в связи с изменением численного состава учащихся, либо норматива финансирования.

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены приказом директора школы в случае неисполнения обязанностей или правил внутреннего распорядка.

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

3.1 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 исходя из средней заработной платы педагогических работников и группы по оплате труда руководителей образовательных организаций. Порядок отнесения к группам

по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Стимулирующие выплаты устанавливаются учредителем в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, установленными учредителем.

3.2 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:

$ЗПр = ЗПрср \times Кр \times Ккв \times КЭн$, где:

ЗПр – заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора.

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора (при наличии).

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- стимулирующая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), которая выплачивается по итогам работы за месяц.

4.2.1 Порядок и условия выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки:

1) Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы выплачиваются ежемесячно.

2) При определении размера стимулирующей надбавки учитываются показатели и критерии п.6.2.2.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по бальной системе на основании мониторинга профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями. Информация предоставляется работниками в виде самоанализа деятельности в экспертную комиссию, которая определяет достоверность поданной информации, согласовывает баллы с председателем ПК и составляет сводный оценочный лист, который предоставляется Совету школы на осуждение и согласование, затем директору школы для издания приказа.

4.2.2 Критерии и показатели результативности и качества труда педагогических работников МБОУ «Школа № 89» г.о. Самара, которые должны быть представлены не позднее 15 сентября или 15 января

Основание для надбавки	Критерии	Количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Отсутствие неуспевающих учащихся для педагогов основных предметов (кроме худ-приклад. цикла).	2
	Средний балл оценки уровня учебных достижений на основании <u>внешних</u> измерений не менее 4 (в т.ч. ВПР).	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации и/или их доля <u>ниже</u>	2

	среднего значения по муниципалитету	
	<p>Качество успеваемости учеников по предмету:</p> <p>более 50% для начальной школы(основные предметы);</p> <p>более 30% для учителей основной школы(базовые предметы);</p> <p>более 70% для учителей, ведущих предметы художественно- эстетической, спортивной и прикладной направленностей.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
	Доля выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ГИА хорошие и отличные отметки не менее 40% .	2
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках и конфликтных ситуаций в отношениях с учениками и родителями.	1
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% .	1
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства, выступления на конференциях, форумах, семинарах (не ниже районного уровня).	1-5
	Наличие программы коррекционно-развивающей работы учителя и положительная динамика при ее использовании, проявляемая в достижениях учащихся.	2
Позитивные результаты внеурочной	Участие учащихся в олимпиадах и конференциях по предмету (не ниже районного уровня).	1
	Наличие призеров олимпиад по предмету (не ниже районного уровня)	1

деятельности обучающихся по учебным предметам	<u>Отсутствие</u> участников олимпиад по предмету, начиная со школьного уровня.	-1
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях.	1
	Наличие призеров соревнований и конкурсов.	1
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: школьный уровень;	2
	выше школьного уровня.	4
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	5
Успехи в обучении учеников с низкими учебными возможностями (фамилии).	2	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних (фамилии).	1
	Количество пропусков учащимися класса уроков без уважительной причины менее 5% .	1
	Охват питанием учащихся не ниже 50% .	1
	Охват питанием учащихся класса ниже 20%.	-2
	Успехи в воспитании учеников, не имеющих мотивации к образованию (фамилии).	1
	Успешная адаптация и успеваемость в школе и классе учеников, прибывших из других школ, имевших учебные проблемы (фамилии).	
Результативность	Соблюдение правил внешнего вида для учеников класса.	1

ь исполне ния Закона «Об образова нии»	Успехи в обучении учеников слабо мотивированных на получение образования (фамилии).	1
	Сохранение и повышение качества образования в течение всех лет обучения учащихся в классе.	1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени. Конкретизировать наименование и количество внешних ресурсов.	2
	Использование в учебном процессе современных образовательных технологий (перечислить).	1
	Разработка программы внеурочной деятельности, успешная работа по программе(вт.ч. по адаптированной) (по результатам внешнего контроля, портфолио).	2
Эффект ивность участия педагога ческого работни ка в методич еской работе.	Прохождение повышения квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна».	2
	Участие в оформлении школьного сайта.	4
	Участие в работе системы профессионального роста педагогических работников.	2
	Участие в наставничестве.	1

Стоимость 1 балла устанавливается в размере 200 р.

4.2.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются в начале учебного года и корректируются в начале календарного года на основании приказа директора школы.

4.2.4. Разрешение споров и конфликтных ситуаций при распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников производится в соответствии с законодательством РФ и локальными актами учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала

5.1 Заработная плата учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2 Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии со штатным расписанием и оплачиваются согласно Постановлению Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. в т.ч. оклады дополнительного персонала из муниципального бюджета (по приказу Департамента образования Администрации городского округа Самара)

6. Выплаты компенсационного характера

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

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

6.3 К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за ночную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты для доведения уровня заработной платы работника до минимальной, установленной Правительством РФ.

6.4 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата

- за работу с хлором, дезинфицирующими средствами (при наличии).

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

6.6 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.

6.7 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.

6.8 Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.9 Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, 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.

7. Выплаты из экономии фонда оплаты труда

7.1. Выплаты из экономии фонда заработной платы, который образуется вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по иным причинам могут быть установлены по следующим причинам:

- 1) Своевременное добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами- до 30000 р.
- 2) Активное участие в реализации мероприятий, определенных планами работы школы, Департамента образования и министерства образования и науки- до 30 000р.
- 3) Выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, качественное выполнение срочных работ, выполнение работ в рамках проведения общешкольных, районных, городских, областных мероприятий), выполнение заданий особой срочности и важности, обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработке и реализации инновационных творческих проектов- до 30 000 р.
- 4) Соблюдение финансовой дисциплины, своевременность расходования бюджетных средств, уплаты налогов – до 40 000 р.
- 5) Качественная подготовка школы или отдельных кабинетов к проведению учебно-воспитательного процесса – до 30 000 р.

б) Положительные результаты деятельности за учебный период (четверть, полугодие, учебный год)- до 20 000р.

Единовременные выплаты производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по приказу директора школы.

7.2. Из экономии фонда оплаты труда могут производиться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы определяются в соответствии со штатным расписанием, фактически отработанным временем или по договору с работником, но в пределах фонда оплаты труда.