

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8  
городского округа Чапаевск Самарской области**

Рассмотрено и согласовано  
на заседании Управляющего совета  
ГБОУ СОШ №8 г.о. Чапаевск  
Протокол № 2 от «29» декабря 2017г.

«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ №8 г.о. Чапаевск

*Залапина* Залапина М.Ю.

Приказ № 114/О от «29» декабря 2017г



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о формировании и распределении фонда оплаты труда работников**

Принято  
Общим собранием трудового коллектива  
ГБОУ СОШ «№8 г.о. Чапаевск  
Протокол № 2 от 15.12.2017г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 городского округа Чапаевск Самарской области.

А так же положение регулирует принципы распределения доплат из стимулирующего фонда работникам образовательного учреждения направленных на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения и повышение качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характер.

Метод распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения призван ориентировать на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования. А также, направлены на усиление материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации и поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

Настоящее Положение регламентирует распределение и определяет показатели (их расчет, нормы, пределы размеров) на основании которых устанавливаются надбавки, доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ), из специального фонда (далее спец.фонд),а также единовременные премии поощрительного характера, материальную помощь для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №8 г.о. Чапаевск Самарской области (далее-Организация).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с учетом изменений и дополнений);
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. об утверждении Примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников общеобразовательных школ;
- 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» (с учетом изменений и дополнений).

1.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника) по формуле

$$\text{ФОТ} = (\text{Нф} \text{ С} + \text{ОДФС}) \times \text{Н},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

Нф - норматив финансового обеспечения, утвержденный Правительством Самарской области;

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансового обеспечения, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС - объем дополнительных финансовых средств;

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

1.4. Структура распределения фонда оплаты труда работников учреждения на базовый фонд, специальный фонд, стимулирующий фонд определяется на основании Постановлений Правительства Самарской области и утверждается приказом по учреждению. Виды и размеры конкретных доплат и надбавок из специального фонда, стимулирующего фонда определяются для каждого работника индивидуально по правилам установленным данным Положением.

1.5. Оплата труда всех работников образовательного учреждения производится на основании трудовых договоров.

1.6. Базовая часть фонда оплаты труда работников направляется на оплату педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (оплата нормируемой части (педагогической нагрузки) педагогических работников), а также на оплату труда согласно штатному расписанию работников административно-хозяйственного персонала.

1.7. Специальный фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

доплаты работникам учреждения 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, установленные в соответствии с группами по оплате труда руководителю образовательного учреждения;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. Стимулирующий фонд 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 процентов;

на стимулирующие выплаты работникам школы – не менее 97 процентов;

1.9. 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 (учредителями).

1.10. 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.

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.

1.11. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.12. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

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

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

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп, \quad \text{где:}$$

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, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую	1,2

категорию	
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

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:

Наименование показателя	Повышающий коэффициент
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 или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

Наименование показателя	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или 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.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения очной формы, очно-заочной (вечерней формы обучения), учащимися получающими образование в форме интегрированного обучения или экстернат, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям,

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно в разрезе утвержденных нормативов финансового обеспечения на одного учащегося.

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

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365}$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a_1$  – количество учащихся в первых классах и т. д.;

$b_1$  – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Cч = \frac{ФОТ_{инд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

$Cч$  – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

$a_1$  – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$b_1$  – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

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

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников административно-хозяйственного 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:

$$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд, \quad \text{где:}$$

$ЗПд$  – заработная плата директора учреждения;

$ЗПср$  – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

$Кд$  – повышающий 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.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается учредителем.

$Ккв$  - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию.

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

Наименование показателя	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Сд – 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:

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора уменьшенной на 10 процентов и оплачивается за счет спецфонда работников;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

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 разделами 6, 7, 8 настоящего Положения.

3.6 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается 4.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

4.1. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием, и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) прочего персонала общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, 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 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося".

4.3. С учетом условий труда работникам прочего персонала производятся выплаты компенсационного характера и доплаты из специального фонда, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам прочего персонала учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 6, 7, 8 настоящего Положения.

## 5. Перечень показателей и порядок их расчета из специального фонда работникам.

5.1. Специальный фонд включает в себя следующие виды надбавок и доплат:

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
Доплата за классное руководство	Доплата за классное руководство производится не менее 500 рублей в классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. В классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости, вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.
Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются учителям очной формы обучения, а именно: учителям начальных классов; учителям по предметам: математика, русский язык.	Доплата определяется 10 % от стоимости часа в данном классе, с учетом численности учащихся, количества часов в данном классе по предмету, категории учителя.
Доплата за заведование кабинетом (физической культуры, химии и биологии, информатики, технологии)	От 150 до 500 рублей, с учетом оснащенности кабинета.
Доплата, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника, либо доплата за возложенные обязанности, не входящие в круг основных (наименование конкретных обязанностей прописывается в приказе по	Доплата определяется на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в размерах, установленных для должности с однотипными обязанностями, либо по соглашению сторон и размером не ограничено.



организации и в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)	
Доплата за расширение зоны обслуживания; доплата за увеличение объема работ	Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или базовой части заработной платы, либо в фиксированной сумме на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в размерах, установленных для должности с однотипными обязанностями и квалификации работника. Для обязанностей по должностям, оплата которых осуществляется от средней заработной платы педагогических работников, размер доплаты может определяться в процентах от средней зарплаты педагогов по учреждению.
Доплата за работу с моющими средствами	До 20 % от оклада по штатному расписанию.
Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая квалификационную категорию работников	Коэффициент – 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; Коэффициент – 1,1 для педагогических работников, имеющих первую категорию; Коэффициент – 1,05 для педагогических работников, имеющих вторую категорию; Коэффициент – 1,1 для директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, имеющих высшую категорию.
Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая деление класса на группы при обучении отдельным предметам (деление на группы)	Коэффициент – 1 если класс не делится на группы; Коэффициент – 2 если класс делится на группы.
Компенсационные доплаты работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет работодателя.	Размеры, установленные ТК РФ, а также коллективным договором ОУ, в том числе: ➤ оплата ночных часов в повышенном размере на 35 процентов стоимости часа, рассчитанного от должностного оклада с учетом надбавки за напряженность труда из стимулирующего фонда. ➤ повышенный размер оплаты за сверхурочную работу – в двойном размере за каждый час работы.

5.2. Установленные приказом директора ежемесячные доплаты работникам из специального фонда выплачиваются в течение всего периода, на который они установлены пропорционально отработанному времени.

5.3. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

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

5.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам СОУТ:

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

другие доплаты компенсационного характера согласно ТК РФ.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) с учетом надбавки из стимулирующего фонда за интенсивность и напряженность труда за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. 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).

5.8. Сверхурочная работа оплачивается 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. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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, 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.

5.10. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21)

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за 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.

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

## **6. Доплаты работникам из стимулирующего фонда**

### **6.1. Условия назначения стимулирующих выплат**

6.1.1. Стимулирующий фонд составляет определенный процент от фонда оплаты труда Учреждения установленный Законодательством РФ и приказа учреждения.

Пропорция распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не менее 50% от стимулирующего фонда;
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не более 47% от стимулирующего фонда.

При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, приказа от учредителя на соответствующую выплату, руководителю могут производиться дополнительные выплаты стимулирующего характера, свыше установленного размера 3 процентов от общего стимулирующего фонда работников учреждения.

6.1.2. На основании представленных бланков самоанализа (критериев и показателей по результатам отчетных периодов (полугодиям)) педагогическими работниками, работниками АХП производится расчет размеров надбавок, доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения Комиссией по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Комиссия), согласовывается Управляющим советом, не позднее 30 числа до начала отчетного периода.

6.1.3. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек из сотрудников школы. В нее обязательно входит председатель профсоюзного комитета, представители от администрации - 1 человек. Состав комиссии выбирается на общем собрании трудового коллектива. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора школы. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами. Заседания комиссии проводятся не реже 2-х раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник образовательного учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

К компетенции Комиссии относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников Учреждения;
- внесение изменений в бланк самоанализа личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- подсчет баллов, полученных каждым сотрудником Учреждения в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла для каждой категории работников с участием руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- оформление протокола и направление его в Управляющий совет для согласования произведенного расчета баллов стимулирующего характера.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников школы либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию. О решениях, принятых комиссией, информируется каждый сотрудник школы.

6.1.4. На основе представленных бланков самоанализа (по установленной форме) своего труда и протокола Комиссии, администрация совместно с Управляющим советом производит рассмотрение, анализ, и согласование произведенных расчетов для работников ОУ. В результате чего составляется протокол с общим количеством баллов педагогического персонала и процентной надбавкой для АХП, с указанием ФИО работников, который представляется главному бухгалтеру ОУ для его последующего расчета и отражения в нем суммового эквивалента доплат. После произведенных расчетов на основании данного протокола директором ОУ издается приказ на оплату данных надбавок, доплат не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

6.1.5. Виды, порядок, условия и размер установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются учредителями.

6.1.6. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в данном положении показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя. Стоимость одного балла определяется путем делением суммы объема выделяемого стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не менее 50% от стимулирующего фонда на количество набранных по факту баллов педагогами

(возможно округление до десятков). Конкретный размер объема выделяемого стимулирующего фонда для выплат педагогическим работникам учреждения устанавливается Приказом по учреждению два раза в год на 1 сентября, на 1 января.

6.1.7. Стимулирование работников административно-хозяйственного персонала (далее АХП) производится на основании проведенного анализа работы работников администрацией школы на основании критериев и показателей, установленных настоящим Положением в баллах.

6.1.8. Дополнение и изменение критериев и показателей относятся к компетенции образовательного учреждения.

6.1.9. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.1.10. Уменьшение доплат из стимулирующего фонда может производиться:

- в связи с ухудшением результатов труда работника;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности и качества труда;
- при наличии случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, с момента получения травмы учащимся;
- при наличии дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- при наличии обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника приказом директора;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

6.1.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

6.1.12. Размеры и условия выплат из стимулирующего фонда могут быть изменены на основании ходатайства Комиссии и приказа директора по ОУ.

## 6.2. Сроки установления стимулирующих выплат

6.2.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

6.2.2. Назначение периодических стимулирующих выплат производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются два раза в год по состоянию на 1 сентября сроком на период с 01.09 по 31.12 текущего года и на 1 января сроком на период с 01.01 по 31.08 текущего года, а также могут быть пересмотрены в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

6.2.3. Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим Советом школы приказом по Учреждению.

6.2.4. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода.

6.2.5. Сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода.

6.2.6. Сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

### 6.3. Порядок установления стимулирующих выплат

6.3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда работников школы согласовываются с Управляющим Советом школы, обеспечивающим им демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя на основании мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников (бланков самоанализа).

6.3.2. Размеры стимулирующих выплат сотрудникам школы определяются на заседании Комиссии по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и рассматриваются персонально для каждого работника.

6.3.3. Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями и по форме утвержденными директором школы в Комиссию по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы два раза в год – до 30 августа и до 30 декабря.

6.3.4. Комиссия по распределению надбавок и доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников в течение 3 дней, оформляют итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период, в котором отражаются баллы оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику и работнику административно-хозяйственного персонала (АХП), который согласовывает с Управляющим советом школы и направляет для утверждения Директору.

6.3.5. Директор школы издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат.

6.3.6. Формула расчета стоимости одного балла устанавливается приказом по школе два раза в год.

6.3.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, на квартал, полугодие, год.

### 6.4. Расчет и размер стимулирующих выплат

6.4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период (полугодие учебного года) по каждому педагогу.

6.4.2. Размер стимулирующей части определяется делением суммы средств на фактически набранное количество баллов для данной категории работников. В

результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

6.4.3. Денежный эквивалент одного балла умножается на сумму баллов каждого учителя по каждому из показателей. В результате сложения всех сумм по каждому из показателей получается общий размер стимулирующих выплат каждому учителю в месяц. Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером школы 2 раза в год (январь, сентябрь). Выплата осуществляется ежемесячно.

6.4.4. Размер стоимости одного балла для работника административно-хозяйственного персонала - 5% от его оклада по штатному расписанию.

6.4.5. Виды и размер стимулирующих выплат директору школы определяется на основании приказа по Юго-Западному управлению министерства образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат для руководителя - не более 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.4.6. Доплаты стимулирующего характера, установленные работникам, исчисляются в рублях и могут производиться в абсолютных суммах, а также в процентах от базовой части заработной платы.

6.4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

## **7. Единовременные поощрительные премии**

7.1. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии. Единовременное премирование работников учреждения по итогам выполненной работы 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.

7.2. Единовременная премия не может быть начислена в случаях:

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 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.

7.3. Единовременное премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения за:

- выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров). Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;
- за высокое профессиональное мастерство. Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;
- за эффективность (качество) работы при выполнении своих должностных обязанностей, а также за качественное выполнение порученной работы, не входящей в круг должностных обязанностей. Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;
- в связи с награждением Почетными грамотами, присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами. Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Сумма поощрения не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя;
- активное участие и высокие результаты детей или педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных) – до 5000 рублей;
- проведение мероприятий по внедрению новых форм обучения - до 5000 рублей;
- качественное выполнение плана работы школы – до 5000 рублей;
- реализацию приоритетных задач ОУ – до 5000 рублей;
- организационную работу по подготовке, проведению ЕГЭ или ОГЭ – до 8000 рублей;
- обеспечение работы учреждения в режиме развития (по программе развития ОУ) – до 8000 рублей;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста - до 1500 рублей ;
- за эффективную организацию работы по оздоровлению детей в лагере дневного пребывания - до 1500 рублей ;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся – до 3000 рублей;
- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – до 3000 рублей ;
- укрепление материально-технической базы – до 6 000 рублей;



- подведение итогов работы учебного года - до 15 000 рублей;
- успешная сдача квартальных, годовых отчетностей - до 12 000 рублей;
- подготовка и успешная сдача ОО к новому учебному году - до 10 000 рублей;
- подготовка и успешная сдача отчетности (тарификация, ОО) на новый учебный год - до 10000 рублей;
- за большой вклад в развитие образования на территории городского округа Чапаевск – до 10000рублей;
- за многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейной датой (50,55,60 лет, по распоряжению учредителей) – до 10000 рублей;
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ – до 15000 рублей;
- подготовку документации на лицензирование или аккредитацию ОУ – до 8000 рублей;
- ведение экспериментальной педагогической деятельности - до 5 000 рублей;
- разработку инновационных программ - до 7000 рублей;
- за оперативное выполнение особо срочных работ - до 10000 рублей или 100% от оклада;
- за организационную работу особо значимых мероприятий - до 10000 рублей;
- за организацию и проведение мониторинга здоровья сберегающей среды в ОУ - до 8000 рублей;
- за проведение мониторингов иных видов деятельности, не предусмотренных должностной инструкцией – до 3 000 рублей;
- за работу, связанную с заключением договоров по получению и использованию электронно-цифровой подписи различных программ для ведения финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 5000 рублей;
- за работу (размещение информации об учреждении) на различных сайтах - до 5000 рублей;
- за работу по разработке нормативных документов образовательного учреждения ( положений, коллективного договора и др. документов) – до 4000 рублей.
- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения - до 4000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда до 6000 рублей;
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности- до 5000 рублей;
- отсутствие замечаний по итогам плановых проверок по вопросам учебно-воспитательной деятельности- до 5000 рублей;
- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - до 5000 рублей

7.4. Премии и иные поощрительные выплаты оформляются приказом директора школы.

7.5. Единовременное премирование производится при наличии экономии фонда оплаты труда. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно: объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки.

## **8. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда за интенсивность и напряженность работы.**

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

8.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

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

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

8.3. Надбавка за интенсивность 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), либо от общей суммы нормируемой части нагрузки учителя. Сумма надбавки за интенсивность и напряженность труда не может превышать 100 % установленного оклада по должности, либо 100 % от базовой части заработной платы (нормируемой части нагрузки) учителя.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Размер заработной платы за 1 половину месяца (сумма постоянных начислений) определяется по количеству фактически отработанных дней (часов) в первой половине месяца. Рассчитанный размер заработной платы за 1 половину месяца уменьшается на сумму налога на доходы с физических лиц, исчисленного с нее, без учета стандартных вычетов в полных рублях (округление по математическим правилам).

9.2. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

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

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

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

- юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

9.2. 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.

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

9.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

9.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат 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.

9.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение, конкретный размер выплаты по вознаграждению за классное руководство определяется Законодательством Российской Федерации..

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

9.8. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, конкретный размер которых определяется Законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная денежная выплата (компенсация) производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата (компенсация) выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Конкретные условия и размер ежемесячной выплаты (компенсации) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается Законодательством Российской Федерации.