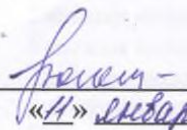


Согласовано
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ № 3
г.о. Чапаевск

 О.А.Богомолова
«4» января 2016 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ № 3
г.о. Чапаевск


Е.А.Кочеткова
«4» января 2016 г.


ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 3 городского округа Чапаевск
Самарской области

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ № 3
г.о. Чапаевск

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ № 3
г.о. Чапаевск

_____ **О.А.Богомолова**
«__» _____ 2016 г.

_____ **Е.А.Кочеткова**
«__» _____ 2016 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ

**об оплате труда работников Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 3 городского округа Чапаевск
Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников, ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Законодательством РФ «Об образовании»;
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении;
- Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;
- Постановлением 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 изменениями и дополнениями) и Приложения к Постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «Методика формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области», в редакции от 27.07.2007 №118 , от 11.06.2008 №201 , от 29.10.2010 №563, от 26.05.2011 №204;
- Постановлением Правительства Самарской области №203 от 26.05.2011 (об изменении Постановления Правительства Самарской области №508 от 27.10.2010);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638)
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 (воспитанника)" (с изменениями и дополнениями).
- Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных

- дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях";
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 года №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 854 «О порядке предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов РФ в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ субъектов РФ и муниципальных общеобразовательных школ» в редакции от 28.08.2009 №698, постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006 N 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений" в редакции от 22.01.2014 №25;
 - Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013 №762 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
 - Коллективным договором ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику Учреждения.

1.3. Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

1.5. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.6. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число каждого месяца.

1.8. Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и утверждаются приказом директора.

1.9. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.10. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11. Стимулирующие выплаты включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер стимулирующей части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными

Правительством Самарской области.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 3 осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) в образовательных учреждениях соответствующего типа и вида по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{№} \times \text{D} \times \text{H}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

№ - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

D - соотношение фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

H - количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1 Фонд оплаты труда и заработная плата работников общеобразовательного учреждения (далее – школа)

3.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее - норматив на реализацию образовательного стандарта)

3.1.2. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников школы включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов):

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 58% от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего персонала в размере не менее 15% от базового фонда;

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

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников школы составляет не менее 21% и включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы составляет не менее 20% ФОТ школы и включает в себя стимулирующие выплаты в соответствии с показателями эффективности деятельности.

3.1.3 **Заработная плата педагогического работника школы**, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч Н Уп} 4,2 \text{ Кгр Ккв Кзн} + \text{Д} + \text{Сп}, \text{ где}$$

- ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- Сч - средняя расчётная единица за 1 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 базисному учебному плану за неделю в каждом классе;
- 4,2 - среднее количество недель в месяце;
- Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:
- 1 – если класс не делится на группы;
- 2 – если класс делится на группы;
- Ккв - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:
- 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- Кзн - повышающий коэффициент за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:
- 1,2 - за учёную степень кандидата наук;
- 1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;
- Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;
- Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

Средняя расчётная единица за 1 учебный час рассчитывается по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед}245}{(a_1b_1+a_2b_2+\dots+a_{11}b_{11})365} ,$$

где

- Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;
- ФОТ_{пед} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учёта средств фонда труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);
- a₁ – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;
- b₁ - количество часов за год по базисному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;
- 245 - количество дней в учебном году;
- 365 - количество дней в году.

Средняя расчётная единица за один учебный час при индивидуальном обучении рассчитывается по формуле:

$$\frac{ФОТ_{инд}245}{\dots}$$

$$Сч = \frac{(a_1b_1+a_2b_2+\dots+a_{11}b_{11})365}{245},$$

где

Сч - средняя расчётная единица за один учебный час;

ФОТинд - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a_1 - количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 - количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

3.1.4 **Заработная плата руководителя Учреждения** устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр=ЗПсрКрКквКзн+Ср, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ 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 учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

3.1.5. **Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения** устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр=ЗПсрКрКквКзн, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

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

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ 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 учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – за учёную степень кандидата наук, почётное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.2. Фонд оплаты труда и заработная плата работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

3.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования.

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71,2\%,$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения

78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФРТ} \times 28,8\%,$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения ;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а так же «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада;

основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой надбавки.

3.2.2. Заработная плата руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

Устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПрсп = ДОр + Кр + Ср, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя СП;

ДОр - должностной оклад руководителя СП;

Кр - компенсационные выплаты (надбавки и доплаты)

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю СП.

3.3. Фонд оплаты труда и заработная плата работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования

3.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования:

на реализацию дополнительных общеобразовательных программ физкультурно-спортивной направленности в учреждениях дополнительного образования детей, за исключением программ, реализуемых в специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва.

3.3.1. Фонд оплаты труда работников СП состоит из:

базовой части в размере 43-53 процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников СП по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов);

специальной части в размере 2-10 процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включаются компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иные обязательные выплаты;

стимулирующая часть в размере 42-47 процентов фонда оплаты труда работников СП (в том числе директора учреждения), которая включает надбавки и доплаты

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

надбавка 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.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия по результатам работы за период (месяц, квартал, год);

единовременная премия.

3.3.2. Заработная плата руководителя структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования

Устанавливается руководителем СП в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПрсп = ДОр + Кр + Ср, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя СП;

ДОр – должностной оклад руководителя СП;

Кр – компенсационные выплаты (надбавки и доплаты)

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю СП

4. Порядок установления выплат компенсационного характера

Настоящее Положение устанавливает следующие виды компенсационных выплат работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест:

- работа с хлорсодержащими и щелочесодержащими моющими средствами – от 10% до 20 % включительно от оклада,

- за работу с кипятком и в горячем цехе - 12% от оклада,

- работа на персональном компьютере – до 12% включительно от оклада.

доплаты за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время в период с 10 часов вечера до 6 часов утра),

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за совмещение профессий (должностей);

доплаты за расширение зоны обслуживания;

доплаты за увеличение объема выполняемых работ;

доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития):

педагогическим работникам 20% от оклада;

помощникам воспитателя, медицинской сестре, заведующему хозяйством, кастелянше, повару, кухонному работнику, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, работнику по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщику 15% от оклада;

надбавка за работу в группах оздоровительной направленности для воспитанников с туб.интоксикацией:

педагогическим работникам 20% от оклада;
помощникам воспитателя, медицинской сестре, врачу-фтизиатру, заведующему хозяйством, кастелянше, повару, кухонному работнику, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, работнику по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовицу 15% от оклада.

5. Порядок распределения специального фонда оплаты труда работников Учреждения

5.1. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 №118 «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» в редакции от 26.05.2011 №204 в Учреждения сформирован специальный фонд (в составе базового фонда оплаты труда), который включает:

- 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 и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в т.ч. пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

5.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ **для различных категорий работников ОУ**, а также размер доплат:

- *классное руководство – до 1600 рублей включительно;*
- *заведование специальными учебными кабинетами (физики, химии, информатики, технологии) – до 500 рублей включительно;*
- *заведование лабораториями (физики, химии, информатики) – до 650 рублей включительно;*
- *заведование внеклассной работой по физическому воспитанию – до 1400 рублей включительно;*
- *заведование отделениями, осуществление руководства всеми направлениями деятельности структурного подразделения – до 12000 рублей включительно;*
- *преподавательская работа руководящих работников – в соответствии с учебной нагрузкой (тарификацией);*
- *проверка тетрадей и письменных работ – до 10% от учебной нагрузки учителей;*
- *консультации и дополнительные занятия с учащимися – до 400 рублей включительно;*
- *руководство методическими объединениями – до 2000 рублей включительно;*
- *организация профориентационной, социально-педагогической, учебной и воспитательной работы – до 7000 рублей включительно за каждый вид работы;*
- *учёт, заполнение и хранение трудовых книжек работников – до 5000 рублей включительно;*
- *подготовка документации для оформления пенсии работникам на льготных и общих основаниях и предоставление их в Пенсионный Фонд – до 5000 рублей включительно;*
- *организация воинского учета - до 3000 рублей включительно;*

- за ведение табеля учёта рабочего времени до 3000 рублей включительно;
- снятие электронной почты и рассылка на электронные адреса исполнителям до 3000 рублей включительно;
- за ведение документации по охране труда до 2000 рублей включительно;
- за ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайных ситуаций до 2000 рублей включительно;
- за ведение документации по пожарной безопасности в учреждении до 2000 рублей включительно;
- за ведение документации по антитеррористической безопасности до 2000 рублей включительно;
- за ведение документации по электробезопасности в учреждении до 2000 рублей включительно;
- за ведение документации по организации школьного подвоза учащихся до 5000 рублей включительно;
 - за хранение архива до 5000 рублей включительно;
 - за уборку и дезинфицирование туалетов; очистку, санитарную обработку и расстановку урн для мусора до 5000 рублей включительно;
 - за разборку, ремонт, сборку заглушек и предохранительных пробок, прокладок, кранов трёхходовых, смена манжет унитазов до 5000 включительно;
 - за удаление засоров в канализации (пробивка канализации) до 5000 включительно;
 - за увеличение объёма отчётной документации до 10000 рублей включительно;
 - за работу с библиотечным фондом до 5000 рублей включительно;
 - за расширение зоны обслуживания, за увеличение объёма выполняемых работ до 7500 рублей включительно;
 - совмещение профессий (должностей) до 10000 рублей;
 - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором до 10000 рублей.

5.3. Настоящее Положение устанавливает следующие **надбавки педагогам Учреждения:**

- за высокое качество социально-педагогической работы до 7000 рублей включительно;
- за организаторскую деятельность до 6000 рублей включительно;
- за составление школьного расписания ведения уроков до 10000 рублей включительно;
- за внедрение в практику работы инновационных программ до 5000 рублей включительно;
 - за внедрение в практику работы технологии компетентностно-ориентированного обучения, информационно-коммуникационных технологий и технологий здоровьесбережения до 15000 рублей включительно;
 - за экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ в рамках стажировочной площадки до 15000 рублей;
 - за интенсивность и напряженность труда до 10000 рублей включительно;
 - за повышение авторитета и имиджа учреждения до 5000 рублей включительно.

5.4. Настоящее Положение устанавливает следующие **надбавки административному, учебно-вспомогательному и техническому персоналу:**

- за сложность и напряжённость в работе до 10000 рублей включительно;
- за высокое профессиональное мастерство до 5000 рублей включительно;
- за интенсивность и напряженность труда до 10000 рублей включительно;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей до 5000 рублей включительно;
 - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа учреждения до 10000 рублей включительно;

- за результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года до 10000 рублей включительно;

- за эффективное внедрение ресурсосберегающих технологий до 10000 рублей включительно;

- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений до 5000 рублей включительно;

- за увеличение объёма отчётной документации до 10000 рублей включительно;

- за работу с библиотечным фондом до 5000 рублей включительно.

6. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда

Создаваемая экономия базового фонда оплаты труда Учреждения направляется на доплаты и надбавки всех категорий работников Учреждения в соответствии с распорядительными документами Учреждения:

– за наличие отраслевых наград Министерства образования РФ и государственных наград в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника - до 1000 рублей включительно.

7. Порядок установления премий работникам ОУ

7.1. Премирование работников Учреждения осуществляется за учебный год, за полугодие, четверть, квартал или месяц. Основанием для премирования служит:

7.1.1. *подведение итогов работы учреждения, подготовка деклараций, отчётов, своевременная сдача бухгалтерской отчетности, подготовка документации к различным конкурсам, проверкам, аукционам, подготовка учреждения к новому учебному году и т.п. до 20000 рублей включительно;*

7.1.2. *проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения (семинаров, конференций) до 10000 рублей включительно;*

7.1.3. *укрепление учебно-материальной базы до 10000 рублей включительно;*

7.1.4. *участие и результаты смотров, конкурсов, аттестации до 10000 рублей включительно;*

7.1.5. *результаты конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций (городских, окружных) – за I место до 500 рублей включительно; за II место до 350 рублей включительно; за III место до 250 рублей включительно; за IV место или грамоту до 150 рублей включительно; за победу в областных, всероссийских конкурсах – до 3000 рублей включительно;*

7.1.6. *участие в инновационном процессе Учреждения до 10000 рублей включительно;*

7.1.7. *создание условий для сохранения здоровья воспитанников, обучающихся до 5000 рублей;*

7.1.8. *благоустройство территории до 3000 рублей включительно;*

7.1.9. *создание предметно-развивающей среды, соответствующей эстетическим требованиям и санитарным нормам до 10000 рублей включительно;*

7.1.10. *организация мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения - до 10000 рублей включительно;*

7.1.11. *эффективное внедрение ресурсосберегающих технологий – до 10000 рублей включительно;*

7.1.12. *высокое качество работы в рамках должностных обязанностей – до 5000 рублей включительно;*

7.1.13. *качественная подготовка мероприятий выше уровня учреждения – до 20000 рублей;*

7.1.14. *эффективность, качество работы – до 3000 рублей.*

7.2. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время.

7.3. Премии выплачиваются на основании приказа директора по учреждению (для работников структурного подразделения по представлению руководителя структурного подразделения).

7.4. Работники Учреждения могут премироваться за *многолетний труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда) к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-летия, 55-летия, 60-летия и т.д. и в связи с уходом на пенсию) – до 3000 рублей включительно.*

7.5. Работники Учреждения могут премироваться за *осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы, за подготовку документации к аттестации – до 15000 рублей включительно.*

7.6. Премирование в Учреждении производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

8. Условия и порядок отмены премий и надбавок

8.1. Размеры премий и надбавок могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

8.2. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

9. Порядок установления материальной помощи работникам ОУ

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

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- необходимость проведения курса оздоровления;
- 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);
- в связи с крайне тяжелым материальным положением.

9.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника. Размер материальной помощи неограничен.

9.3. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии.