

Принято  
на общем собрании  
работников МБОУ Школы № 55  
г.о. Самара  
Протокол 21.02.2017 № 11

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
между работодателем и работниками  
МБОУ Школы № 55 г.о.Самара

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель выборного органа  
МБОУ Школы № 55 г.о. Самара  
Н.В.Вахрамеева  
« 21 » 02 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
Школы № 55 г.о. Самара  
Т.Г. Газетова  
« 21 » 02 2017 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 55» городского округа Самара.

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 55» городского округа Самара (далее – Положение).

2. Положение разработано в соответствии со статьёй 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), с постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных

общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), 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», Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од, уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 55» городского округа Самара (далее – Школа), утверждённым распоряжением первого заместителя главы городского округа Самара от 13.11.2015 № 329.

## **2. Структура фонда оплаты труда.**

1.1. Фонд оплаты труда работников Школы имеет следующую структуру:

1) базовый фонд в размере 78,66% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников;

фонд оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

специальный фонд оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчёта нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации

основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области.

Специальный фонд оплаты труда работников составляет 21,81% от базовой части фонда оплаты труда и включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями,

проверку тетрадей и письменных работ,

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

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем, а также:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

2) стимулирующий фонд составляет 21,34 % фонда оплаты труда и предназначен для назначения доплат и надбавок стимулирующего характера (стимулирующие выплаты). Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Школы осуществляется в следующих соотношениях:

85% стимулирующего фонда используется для стимулирующих выплат педагогическим работникам;

12% - административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

3% - директору Школы.

### **3. Порядок установления доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда**

3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются работникам приказом директора Школы в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Срок установления доплат и надбавок зависит от вида и характера деятельности: на учебный год; на полугодие; на месяц.

3.3. Доплаты могут устанавливаться:

педагогическим работникам за работу с родителями - от 500,0 руб.;

педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ: учителям начальных классов (по предметам: русский язык, математика, окружающий мир), учителям русского языка и литературы, математики - в размере 20% от ставки учебной нагрузки по тарификации;

- учителям химии, физики – в размере 15 % от ставки учебной нагрузки по тарификации;

- учителям истории, биологии, географии, иностранного языка, обществознания – в размере 10 % от ставки учебной нагрузки по тарификации.

педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися - от 500 руб.;

за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников - до 10000 руб.

педагогическим работникам, назначенным приказом Школы председателями методических объединений, - от 500,0 руб.;

за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы - до 10000 руб.

работникам в целях доведения их заработной платы до минимального размера оплаты труда;

3.4. Надбавки могут устанавливаться работникам в качестве:

выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационных выплат работникам, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

### 3.5. Доплаты за совмещение устанавливаются:

работникам Школы, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Размер доплаты устанавливается директором Школы на основании данного Положения и ограничивается величиной оклада по совмещаемой должности; совмещение оформляется приказом директора Школы с указанием совмещаемой профессии (должности), объёма дополнительной работы, размера доплаты и при необходимости срока совмещения. Отмена оформляется также приказом директора Школы; совмещение вакантных должностей может производиться несколькими работниками. При этом размеры доплат данным работникам устанавливаются таким образом, чтобы они не превышали в суммарном выражении (в рублях) должностного оклада по вакантной должности.

## **4. Методика формирования фонда оплаты труда.**

4.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) в образовательном учреждении по формуле

$$ФОТ = N \times D \times H,$$

где:

*ФОТ* - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

*N* - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения, утвержденной Правительством Самарской области;

*H* - количество обучающихся в образовательном учреждении по состоянию на 1 сентября и на 1 января.

Таким образом, при увеличении количества учащихся в общеобразовательном учреждении фонд оплаты труда его работников увеличивается, при уменьшении - уменьшается.

4.2. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

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

где:

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

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, 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;

(абзац введен [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 14.04.2011 N 119)

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

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

4.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения



временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат работникам (премирование) за эффективность труда, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами Школы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

4.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

## **5. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения**

5.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$\mathbf{ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,}$$

**ЗПр** - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

**ЗПср** - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до **1,5**;

2-я группа - до **1,3**;

3-я группа - до **1,1**;

4-я группа - до **1,0**;

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

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

**1** - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

**1,2** - за ученую степень доктора наук;

**1,1**- за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР 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.

## **6. Условия и порядок установления стимулирующих выплат из стимулирующего фонда оплаты труда.**

6.1. Выплаты стимулирующего характера делятся на выплаты за результативность и качество работы, устанавливаемые на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда, и единовременные выплаты (премии).

6.2. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы, устанавливаемые на основании решения комиссии по

распределению стимулирующего фонда, назначаются работникам по результатам их профессиональной деятельности предыдущего полугодия.

6.3. Распределение выплат стимулирующей части фонда труда педагогическим работникам школы по результатам труда производится согласно критериям и показателям качества и результативности труда по листам самооценки (Приложение № 1 к данному Положению).

6.4. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы работникам школы (кроме директора школы) по результатам труда производится по решению рабочей комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и утверждается директором школы. Состав рабочей комиссии утверждается на общем собрании трудового коллектива МБОУ Школы № 55 г.о. Самара. Рабочая комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, фиксируются в протоколе.

6.5. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждается Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

6.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливается на основании приказа директора школы.

6.7. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла для категории работников школы берется стимулирующая часть оплаты соответствующей категории работников. При этом для административно-хозяйственного, обслуживающего персонала количество баллов, присвоенное работнику пропорционально доле занимаемой им ставки штатного расписания (т.е. если у работника по листу

самоанализа набралось N баллов, занимает он 0,5 ставки, то баллы, присвоенные ему в этом случае, будут равны  $N \times 0,5$  ставки).

6.8. Для осуществления стимулирующих выплат по листам самооценки установлена следующая периодизация:

- первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря;
- второе – с 01 января по 31 августа.

6.9. В срок не позднее 20 сентября и 20 января каждого года работники предоставляют рабочей комиссии материалы по самоанализу. Рабочая комиссия в течение 2 дней выносит решение о присвоении каждому работнику определенного количества баллов. На основании решения комиссии директор школы в срок до 25 сентября и 25 января каждого года издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие и представляет Совету школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников (2 раза в год). Для определения конкретного размера выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого конкретно работника денежный вес одного балла умножается на количество баллов этого работника.

6.10. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам школы осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

6.11. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения педагогического коллектива в публичной или письменной форме.

6.12. Локальный акт (приказ по школе), основанный на решении Комиссии, доводится до сведения работника под личную роспись.

6.13. Обжалование решения Комиссии осуществляется работником в установленном законом порядке.

6.14. В случае дисциплинарного взыскания или случаев травматизма учащихся возможно снижение или отмена стимулирующих выплат работнику на основании решения рабочей комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утвержденного приказом директора школы.

## **7. Условия и порядок назначения единовременных выплат (премирования) работников Школы.**

7.1. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику Школы сверх основного заработка в целях поощрения за достигнутые успехи в работе и стимулирования их дальнейшего развития.

7.2. Премирование работников Школы осуществляется за счет средств экономии фонда оплаты труда.

7.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (единовременных выплат - премий) за эффективность труда, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами Школы.

7.4. Премии определяются директором Школы, в том числе и по представлению заместителей директора, вышестоящих органов управления образованием в виде фиксированной суммы за:

- за сложность, напряженность, интенсивность и высокое качество работы;

- обеспечение качественной подготовки обучающихся, являющейся результатом внедрения инновационных технологий обучения или передового педагогического опыта;

- высокие результаты в учебно-воспитательной работе: системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития и воспитания;

- активное и результативное участие в методической работе Школы, а также среди образовательных учреждений района, округа, региона, Российской Федерации;

- качественный контроль санитарного состояния помещений Школы и прилегающей территории;

- организацию, проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий;

- выполнение заданий особой важности и срочности.

7.5. Основанием для выплаты премий работникам является приказ директора Школы.

## **8. Порядок выплаты материальной помощи работникам Школы.**

8.1. Материальная помощь – помощь, которая оказывается нуждающимся работникам Школы, а также в связи с юбилейными датами работника (50,55,60 лет и далее через 5 лет) в денежной форме.

8.2. Предоставление материальной помощи не связано с результатами деятельности работника и относится к выплатам непроизводственного характера.

8.3. Работникам Школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

8.4. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий и других форс-мажорных обстоятельств;

- смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей);

- юбилейные даты работника (50,55,60 лет и далее через 5 лет);

- вступление работника в законный брак;
- рождение у работника ребенка.

8.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.6. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Школы.

8.7. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Школы.