Приложение № 2
к коллективному договору

асовано
дседатель выборного
ма первичной профсоюзной
низации МБОУ Школы № 65
_____В.И.Мардарьева
"___09_____ 2016 г.

Утверждаю
Директор МБОУ Школы № 65
_____С.В.Пичкуров
"___09_____ 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников, финансируемых из средств городского бюджета

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников школы, инансируемых из средств бюджета городского округа Самара, разработано на основе Трудового декса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», остановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда ботников подведомственных министерству образования и науки Самарской области разовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций сударственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета рматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Постановления вы городского округа Самара от 19.01.2009г. №15 «Об оплате труда работников муниципальных разовательных учреждений городского округа Самара».

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- Базовой части в размере не менее 80 % от фонда оплаты труда работников, в которую ключается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из лжностных окладов и компенсационных выплат.

- Стимулирующей части в размере не более 20 % фонда оплаты труда работников реждения, которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные ощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению чественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.3. К выплатам стимулирующего характера относится надбавка за интенсивность и

2.4. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

Должность	**Продолжительность рабочего времени**
педагог- психолог	36 часов в неделю
педагог-организатор	36 часов в неделю
воспитатель группы продленного дня	30 часов в неделю

2.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 2.5, в том числе руководителю образовательного учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара.

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

2.10. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

2.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату надбавки, которая носит разовый характер.

3. Расчет заработной платы руководителя школы

3.1. Расчет заработной платы руководителя школы производится в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений» (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201), за исключением выплат стимулирующего характера (ежемесячных надбавок за эффективность и качество работы).

3.2. Заработная плата руководителя школы устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя школы 2 раза в год в январе и сентябре по формуле:

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

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;
ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь (Приложение №3);
Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа-1,8;
2-я группа- 1 ,4;
3-я группа-1,2;
4-я группа- 1,1;
Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:
1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;
Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, орден СССР или Российской Федерации, 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 - устанавливается по одному основанию по выбору работника;
Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.
Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения (ежемесячная надбавка за эффективность и качество работы руководителя устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара на период с 1 сентября по 31 августа. Оценка результативности и качества работы осуществляется по бальной системе согласно критериям.

4. Выплаты компенсационного характера

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

4.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со статьей 151 ТКРФ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.4. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учёта других доплат и надбавок.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относится надбавка за интенсивность и напряжённость работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность и напряжённость работы используется следующие показатели:

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

-высокое профессиональное мастерство;

-активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;

-обобщение и внедрение передового опыта в образовательном процессе;

Выплата надбавки за интенсивность и напряжённость работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения 1 сентября (с 01.09 по 31.12) и 1 января (с 01.01 по 31.08) текущего учебного года. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному (окладу) и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижена или прекращена до истечения срока действия при ухудшении показателей работы.

6. Надбавка

6.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, и по другим причинам средства направляются на осуществление выплаты надбавки по результатам работы, которая носит разовый характер.

6.2. Надбавка работникам по результатам работы производится в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.3. Показатели для выплаты надбавки работников

1	За качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника
2	За увеличение объема выполненных работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом
3	За добросовестное выполнение должностных обязанностей
4	За качественное и своевременное предоставление отчетности (планов, отчетов, информации, анализов и др.)
5	За особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала)

6.4. Надбавка по результатам работы выплачивается по приказу директора учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Данное Положение действует с 01 сентября 2016г. до принятия нового Положения.