

Одобрено:
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации МБОУ основной
общеобразовательной школы № 138
г. Самара
В. Аржаева
«17» ноября 2011 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ основной
общеобразовательной школы 138

г. о. Самара
О.Б. Лаврушкин
«17» ноября 2011 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения основной общеобразовательной школы № 138
городского округа Самара
(финансирование из муниципального бюджета)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 138 городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р "О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки".

1.3. Источником финансирования является муниципальный бюджет.

1.4. 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),

1.4. 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.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:
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.

К иным обязательным выплатам относится 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.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:
надбавка за результативность и качество работы;
премия за выполнение особо важных и срочных работ;
премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
единовременная премия.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих, органами местного самоуправления.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, органами местного самоуправления.

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

1.10. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

2. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты

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

2.2 Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу и 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.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. 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.

	Надбавка в процентах к должностному окладу (окладу)
За ученую степень доктора наук	20
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	10

При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

2.7. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.8. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3. Выплаты стимулирующего характера

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

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);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач.

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).

Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом).

3.2. Работникам может выплачиваться премия по результатам работы (месяц, квартал, полугодие, год), которая 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.

Премирование работников производится по результатам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

Наименование должности, профессии	Показатели премирования	Количество баллов
Заместители директора	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе-интернате	
Воспитатель	1. Снижение количества (отсутствие) учащихся, воспитанников, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня: отсутствие снижение	
	2. Повышение доли воспитанников, показывающих положительную динамику уровня воспитания	
	3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	4. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	
	5. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	
	6. Отсутствие случаев травматизма воспитанников во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	

Учитель	1. Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	
	2. Снижение доли неуспевающих учащихся	
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации	
	4. Творческий подход к планированию и разработке коррекционных программ образовательной деятельности.	
	5. Участие в семинарах и других мероприятиях районного и городского уровня.	
	6. Отсутствие замечаний на осуществление коррекционно-педагогической работы.	
	7. Наличие персональных достижений обучающихся, воспитанников, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида	
	8. Наличие персональных достижений обучающихся, воспитанников, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида	
	9. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника.	

Педагог-психолог, педагог-организатор	<p>1.Снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>2. Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами обучения в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>3. Повышение внеурочных достижений учащихся по сравнению с прошлым периодом</p> <p>4. Снижение доли учащихся , охваченных различными видами контроля (неадекватное поведение и др.)</p> <p>5.Число обследованных учащихся с целью выявления дефектов развития в сравнении с прошлым периодом: от 50% до 70% свыше 70%</p> <p>6. Проведение мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив</p> <p>7. Участие в реализации федеральных, республиканских, федеральных, муниципальных программ, экспериментов</p> <p>8. Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах, педсоветах и т.п.</p> <p>9. Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности программ , мероприятий с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе</p> <p>10. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня</p> <p>11. Написание учебно-методических разработок, рекомендаций по своему направлению</p> <p>12. Эффективность работы по развитию социальной активности обучающихся</p>	
Педагог дополнительного образования	1. Инновационная деятельность и применение новых технологий.	

	2. Увеличение (сохранение) доли учащихся, воспитанников, занятых в дополнительном образовании, внеклассных формах работы	
	3. Отсутствие замечаний на качество реализации образовательных программ.	
	4. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника.	
	5. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе	

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Другие вопросы оплаты труда устанавливаются в соответствии с разделом 7 Положения об оплате труда работников финансируемых из областного бюджета (приложение № 2 к коллективному договору).

