

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной ор-  
ганизации МБОУ гимназия «Пер-  
спектива» г.о. Самара

 Т.М. Королёва

«10» 01 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ гимназия  
«Перспектива» г.о. Самара

 Т.В. Стародубова

«10» 01 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Гимназия Перспектива»  
городского округа Самара

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназии Перспектива» городского округа Самара (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями от 21.06.2006, 27.07.2007, 11.06.2008, 29.10.2010, 14.04.2011, 26.05.2011, 27.10.2011, 12.12.2012, 21.03.2013, 22.01.2014, 17.02.2014, 31.12.2015, 31.12.2017, 02.02.2018, 06.03.2019, 16.04.2019, 11.12.2019, 16.07.2020, 30.11.2020, 14.07.2021, 30.08.2021, 23.12.2021);
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»;
- постановлением Правительства Самарской области от 15.12.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководи

теля педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановлением Администрации городского округа Самара от 09.06.2017 № 470 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений и предприятий и утверждения порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа Самара в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (с изменениями и дополнениями);
- постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования».
- постановление Правительства Самарской области от 23.12.2021 г. № 1059 «О повышении заработной платы бюджетной сферы».
- приказ министерства образования и науки Самарской области от 27.12.2021г. № 651-ОД «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 23.05.2019г. № 157-од «Об утверждении значений нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях- центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»;
- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.3. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в гимназии.

1.4. Должностной оклад директора гимназии, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем.

1.5. Настоящие изменения вступают в силу с 01.01.2022г.

## **2. Методика распределения фонда оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет областного бюджета:**

2.1. Фонд оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет областного бюджета распределяется следующим образом:

2.1.1. Базовая часть – 81,76 %

2.1.2. Стимулирующая часть – 18,24 %

2.2. Базового фонда в размере не менее 81,76 процентов от фонда оплаты труда работников, который включает:

- **фонд оплаты труда педагогических работников**, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом (процент базовой части ФОТ педагогов определяется по каждому классу отдельно каждый учебный год, согласно действующему законодательству);

- **фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала** (процент базовой части ФОТ по АХП определяется по каждому классу отдельно каждый учебный год, согласно действующему законодательству);

- **специальный фонд** (процент базовой части ФОТ по специальному фонду определяется по каждому классу отдельно каждый учебный год, согласно действующему законодательству).

Размеры выплат и доплат работнику из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых в гимназии.

2.3. Специальный ФОТ распределяется следующим образом:

2.3.1. Не менее 90% на следующие специальные надбавки и иные доплаты и выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, в соответствии в учебным планом;

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 или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

доплаты педагогическим работникам за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (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, использование в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения, и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты
1.1.	Заведование кабинетами	До 200
1.2.	Проверка тетрадей учащихся: - учителям начальных классов, - учителям математики, - учителям русского языка и литературы, - учителям иностранного языка, - учителям истории и обществознания, химии - учителям изо, - учителям информатики, физики, технологии, географии, биологии	До 400 До 1000 До 2000 До 300 До 300 До 100 До 200
1.3.	За организацию и сдачу норм ГТО	До 1000
1.4.	За реализацию программы в рамках ЮНЕСКО	До 1000
1.5.	Организация и подготовка лабораторных опытов	До 2000
1.6.	Консультации по предметам	До 2500
1.7.	За напряженность в 1-х классах	До 2000
1.8.	За работу с сайтом гимназии	До 3000
1.9.	За работу с прекурсорами	От 2500

2.3.1.5. выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, в том числе доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст. 60.2 и 151 ТК РФ); выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации при реализации образовательных программ (работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, лабораториями, руководству предметными, методическими комиссиями и др. дополнительную оплачиваемую работу, выполняемую с письменного согласия педагогических работников)-в пределах, указанных в таблице в п.2.3.1.4.

2.3.1.6. доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

2.3.1.7. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.3.1.8. доплата до МРОТ.

2.3.2. Не более 10% на следующие специальные надбавки и иные доплаты и выплаты административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу:

2.3.2.1. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2.3.2.2. компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно проведенной оценке условий труда (12% от оклада);

2.3.2.3. доплаты за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работников, в т.ч. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст. 60.2 и 151 ТК РФ)

2.3.2.4. доплаты с целью сохранения заработной платы административного персонала по расчетной формуле; 2.3.2.5. доплата до МРОТ.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (18,24%) включает выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

2.5. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат и доплат стимулирующего характера:

2.5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за результативность и качество работы согласно перечню критериев эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), устанавливаемые с учетом утверждаемого Министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, прозрачности;

2.5.2. Стимулирующие выплаты иным работникам за результативность и качество работы согласно перечню критериев эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда);

2.5.3. Стимулирующая выплата за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, повышенное требование к качеству работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, поручения особой важности и ответственности. Данная выплата устанавливается в размере от 100 до 50000 рублей приказом директора гимназии на срок от 1 месяца до 1 года с учетом обеспеченности финансовыми средствами;

2.5.4. Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются руководителем гимназии по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач (см. п 12. данного положения).

2.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, период выплат фиксируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.7. Стимулирующий ФОТ распределяется следующим образом:

2.7.1. Не менее 75% на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, в соответствии с учебным планом;

2.7.2. Не более 25% на стимулирующие выплаты административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу, в том числе директору гимназии в размере не более 3% от стимулирующей части ФОТ.

2.7.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам гимназии, за исключением директора гимназии, определяются настоящим Положением.

2.7.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору гимназии утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

2.7.5. Объем средств в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

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

3.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Кпр- коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1- для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3- для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения

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 категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

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:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

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:

	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.

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.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися Учреждения, а также с учащимися, находящимися на основном общего образования;

а индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показателям.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов, предметных областей (профильное обучение) соответствующей образовательной программы, основного общего образования;  
рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с углубленным изучением отдельных предметов 2-4-х классов;
- основного общего образования в соответствии с углубленным изучением предметов в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с углубленным изучением предметов в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с углубленным изучением предметов в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с углубленным изучением предметов в 8-9-х классах;
- 10-11-х классов среднего общего образования.

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

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times \text{УД}}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где, Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;  
ФОТ<sub>пед</sub> – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a<sub>1</sub> – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b<sub>1</sub> – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

УД- количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 – количество дней в году.

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где, Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;  
ФОТ<sub>инд</sub> – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a<sub>1</sub> – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;



b1 – 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.

ФОТпедzi - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-программе в z-м периоде, рассчитывается по формуле

$$\text{ФОТпедzi} = (( \text{NROzi} \times \text{Dki} \times \text{NZ} ) / 12 - \text{Oki} ) / \text{Кнач} / \text{Кст} ) * \text{Дпедzi}$$

где NROzi - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября; NZ - количество месяцев в z-м периоде; i - наименование соответствующей образовательной программы; z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: 1 января и 1 сентября;

Oki - объем средств на оплату труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию в общеобразовательных учреждениях, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий;

Кнач - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Кст - коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда педагогических работников на величину стимулирующей части фонда;

Дпедzi - доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в базовой части фонда оплаты труда.

3.3. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

стаж работы в должности не менее 3 месяцев в гимназии;

отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;  
отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

4.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.2. 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:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Сд,$$

где: ЗПр – заработная плата руководителя гимназии;

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

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

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
1 группа	1,8

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

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:

Наименование	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.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера, устанавливаются директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

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

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 в следующих размерах;

1-я группа – до 1,5

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, Российской Федерации, Самарской области полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения.

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю директора, главному бухгалтеру гимназии.

4.3. При расчете заработной платы заместителям директора и главному бухгалтеру применяется коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей. Размер коэффициента утверждается отдельным приказом.

4.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты, определенные в п. 2.3.2., и стимулирующие выплаты, определенные в п. 2.5. Их размер определяется данным положением и утверждается приказом директора гимназии.

4.5. Количество и перечень критериев эффективности труда главного бухгалтера, заместителей директора, заведующей библиотекой, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда) определяются, изменяются гимназии и среднемесячной заработной платы работников гимназии, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в кратности 4.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора гимназии и среднемесячной заработной платы работников гимназии, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в кратности 4.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера гимназии и среднемесячной заработной платы работников гимназии, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в кратности 3.

4.8. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников гимназии, формируемая за счет всех источников финан-

сового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя гимназии, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников гимназии, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников гимназии, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

## **5. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих и рабочих**

5.1. Заработная плата административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются директором гимназии согласно штатному расписанию и постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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» (с изменениями и дополнениями), штатное расписание утверждается отдельным приказом.

5.3. Виды компенсационных и стимулирующих выплат указаны в пп. 2.3.2. и 2.5. данного положения. Их размер утверждается отдельным приказом директора гимназии.

5.4. На стимулирующую выплату по листам самооценки данным работникам выделяется не более 30% от общей суммы средств, относящихся к пп. 2.3.2. и 2.8.2 данного положения. Заработная плата работников дошкольных групп 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 стимулирующих выплат.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам, финансируемым за счет областного бюджета**

6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующего фонда в соответствии с действующими нормативными документами.

6.2. Все выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда гимназии.

6.3. Все стимулирующие выплаты носят временный характер: от 1 месяца до 1 года. Срок действия выплат указывается в отдельном приказе директора.

6.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда являются:

6.4.1. стаж работы в должности в гимназии не менее 6 месяцев;

6.4.2. выполнение критериев премирования;

6.4.3. отсутствие 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;

6.4.4. соблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или надлежащее исполнение должностных обязанностей;

6.4.5. отсутствие дисциплинарного взыскания.

6.5. Стимулирующие выплаты работникам могут быть снижены или отменены в случае:

6.5.1. нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;

6.5.2. нарушения работником норм охраны труда, правил санитарного законодательства и противопожарной защиты;

6.5.3. невыполнения приказов, распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц;

6.5.4. наличие случая травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках, на занятиях внеурочной деятельности, во время проведения мероприятий, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

6.5.5. несоблюдения установленного срока выполнения приказов директора или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

6.5.6. вынесение дисциплинарного взыскания.

6.6. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя и главного бухгалтера гимназии могут быть также отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения их средней заработной платы и заработной платы работников гимназии, указанного в п. 4.7. данного положения. Снижение или отмена выплат оформляются отдельным приказом директора.

6.7. Установление стимулирующих критериев, не связанных с результативностью труда работников, не допускается.

6.8. Все стимулирующие выплаты работникам гимназии могут осуществляться в абсолютном значении (суммовом выражении), в процентном отношении к должностному окладу (окладу), баллах.

6.9. Оценка критериев педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, выражается в баллах.

6.10. Размеры стимулирующих выплат работникам по бальной системе рассчитываются по формуле:

$$\text{Стимулирующая выплата} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде на всех работников}}{\text{Общее количество всех работников в периоде}} \times \text{сумма баллов работника за период}$$

6.11. Размеры стимулирующих выплат работникам, период их действия, список работников, получающих данные выплаты, утверждаются отдельным приказом директора.

6.12. Стимулирование работников гимназии по итогам работы за период 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.

6.13. Стимулирование работников производится по итогам работы за период и зависит от достижения качественных и количественных показателей эффективности (качества) труда работников гимназии .

6.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

6.15. Порядок установления выплат из стимулирующего фонда: Директор Гимназии: -издает приказ о создании рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, члены которой имеют доверие общего собрания работников и работодателя; -издает приказ об организации работы по установлению стимулирующих выплат; -издает приказ об установлении стимулирующих выплат, согласно протоколам заседания рабочей группы; -утверждает приказом стоимость одного балла, итоговые суммы каждому работнику с указанием срока действия выплат. Работники Гимназии: -заполняют листы самооценки; -предоставляют в рабочую группу в сроки, определяемые приказом директора

-знакомятся под роспись с итогами определения общего количества баллов стимулирующих выплат и с приказом об утверждении стоимости одного балла и начислении стимулирующих выплат. Рабочая группа: -изучает заполненные работниками листы самооценки и представленные материалы; -выносит окончательное решение по количеству баллов у каждого работника. Совет Гимназии: - согласовывает критерии распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогов. Профсоюзный комитет: - согласовывает показатели и критерии эффективности (качества) труда работников

## **7. Методика распределения фонда оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА:**

7.1. Фонд оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется согласно отдельному приказу учредителя на каждый год на:

7.1.1. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, должностными инструкциями.

7.1.2. Фонд оплаты труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, осуществляющего работу в соответствии с должностными инструкциями.

7.2. Фонд оплаты труда работников гимназии, финансируемых за счет городского бюджета, распределяется:

7.2.1. на оплату должностных окладов штатных единиц. Перечень должностей и количество штатных единиц формируется гимназией самостоятельно в пределах проектных значений объемов финансового обеспечения. Размер должностных окладов работников, финансируемых за счет городского бюджета, рассчитывается согласно постановления правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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» в пределах выделенных средств из городского бюджета.

7.2.2. на выплаты стимулирующего, компенсационного характера работникам, финансируемым из городского бюджета.

7.3. Виды выплат компенсационного характера:

7.3.1. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

7.3.2. доплаты за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работников, в т.ч. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст. 60.2 и 151 ТК РФ);

7.3.3. доплата до МРОТ.

7.4. Виды выплат стимулирующего характера:

7.4.1. Стимулирующие выплаты иным работникам за результативность и качество работы согласно перечню критериев эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) в зависимости от достижения ими качественных и количественных показателей эффективности (качества) труда работников учреждения (приложение № 2 «Показатели и критерии эффективности (качества) труда работников» (стимулирующий фонд городского бюджета) к настоящему Положению). 7.4.2. Стимулирующая выплата за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, повышенное требование к качеству работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, поручения особой важности и ответственности. Данная выплата устанавливается в размере от 100 до 50000 рублей приказом директора гимназии на срок от 1 месяца до 1 года с учетом обеспеченности финансовыми средствами;

7.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются руководителем гимназии по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач (см. п 12. данного положения).

7.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, период выплат фиксируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю гимназии утверждаются Министерством образования и науки Самарской области, а их размер-учредителем.

7.7. Порядок и условия установления, снижения и снятия стимулирующих выплат определены в п. 6 данного положения.

7.8. Стимулирование работников, финансируемых за счет городского бюджета может производиться как в течение, так и по окончании финансового года, при наличии экономии фонда оплаты труда городского бюджета, в соответствии с действующими нормативными документами

## **8. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику**

8.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу

по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в гимназию, являющуюся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

8.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

8.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в гимназию до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

8.4. Педагогическому работнику, принятому в гимназию до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении 13 изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

8.5. В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

8.6. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу по трудовому договору по педагогической специальности в гимназию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в гимназию до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

8.7. При исчислении срока выплаты не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

## **9. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты за выполнение функций классного руководителя**



9.1. Ежемесячная денежная выплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам гимназии устанавливается:

9.1.1. в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

9.1.2. в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

9.2. Указанная выплата учитывается при расчете среднего заработка.

9.3. Данная выплата утверждается приказом директора.

9.4. Размер выплаты может меняться в зависимости от количества обучающихся в классе на основании приказа директора и оформляться дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **10. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам из федерального бюджета**

10.1. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. №448.

10.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам гимназии, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

10.3. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его 14 письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

10.4. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

10.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

10.6. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

10.7. Данная выплата утверждается приказом директора.

10.8. Согласно приказу директора осуществляется также временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

10.9. На основании результатов служебного расследования возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

## **11. Другие вопросы оплаты труда**

11.1. Месячная заработная плата (за счет всех источников выплат) основного работника гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

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

11.3. Месячная заработная плата (за счет всех источников выплат) 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.

11.4. Заработная плата работника гимназии предельным размером не ограничивается.

11.5. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи работникам учреждения могут также направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **12. Иные выплаты работникам гимназии**

12.1. Экономия фонда оплаты труда (городской бюджет, областной бюджет, внебюджетные средства), сложившаяся вследствие экономии базовой и специальной части, неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности, перевода сложившегося избытка средств от штатного расписания и тарификации в вакантные ставки и по другим причинам на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего и иного характера (надбавок, доплат), выплаты материальной помощи и другие единовременные выплаты.

12.2. Материальная помощь работникам гимназии выплачивается в следующих случаях:

12.2.1. длительное заболевание работника;

12.2.2. необходимость дорогостоящего лечения;

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

12.2.4. произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

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

12.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

12.4. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

12.5. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором гимназии при наличии финансовых средств, оставшихся от экономии.

12.6. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

12.7. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

12.8. Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты и премии поощрительного и социального характера.

12.9. Основанием для их установления являются:

12.9.1. высокое профессиональное мастерство;

12.9.2. успехи в реализации национальных проектов, целевых программ, программы развития;

12.9.3. устранение последствий аварий;

12.9.4. хорошие результаты проверок, ревизий, инспекций надзорных органов и вышестоящего руководства;

12.9.5. качественная организация и проведение мероприятий научно-методического, социокультурного, иного характера, в том числе выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов и т.п.;

12.9.6. успехи в экспериментальной деятельности;

12.9.7. освоение новых дисциплин;

12.9.8. выполнение экстренной внеклассной работы;

12.9.9. призовые места учащихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях и т.п.;

12.9.10. победа в профессиональных конкурсах;

12.9.11. обновление и развитие материально-технической базы гимназии;

12.9.12. качественная подготовка гимназии к новому учебному году;

12.9.13. качественное оформление дидактических пособий, методических сборников, рекламных материалов;

12.9.14. в связи с профессиональными праздниками (День учителя; День бухгалтера; День защитника Отечества, Международный женский день – 8 марта;

12.9.15. в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

12.9.16. по случаю празднования юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения) в размере от 1000 до 5000 рублей;

12.9.17. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются по результатам работы за указанный период и зависит от выполнения следующих критериев: добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений в указанный период; проявление инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов работы; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в указанный период в выполнении важных работ/проведении важных мероприятий; выполнение срочных и ответственных поручений директора. Премия не начисляется в случае невыполнения критериев премирования, несоблюдения сроков выполнения

поручений, применения дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, противопожарных правил, невыполнения приказов и распоряжений директора и уполномоченных должностных лиц.

12.10. Единовременные выплаты и премии устанавливаются директором гимназии отдельным приказом на основании поданных служебных записок непосредственных руководителей работников.

12.11. Единовременные выплаты и премии выплачиваются в абсолютном значении (в рублях) за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Их размер определяется директором самостоятельно исходя из имеющихся средств, максимальным размером не ограничены.

12.12. На выплату единовременных доплат и премий направляются средства, полученные от экономии фонда оплаты труда областного или городского бюджетов и внебюджетных средств сложившиеся вследствие экономии базовой и специальной части, неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности, перевода сложившегося избытка средств от штатного расписания и тарификации в вакантные ставки и по другим причинам на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год).

### **13. Порядок выплаты ежемесячной надбавки в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.**

13.1. Размер ежемесячной надбавки работникам за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных МБОУ гимназией «Перспектива» г.о. Самара от предоставления данных услуг, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в размере:

13.2. директору, за организацию платных образовательных услуг – до 10% от объема средств, привлеченных платных образовательных услуг, за определенный месяц календарного года, но не более оклада, установленного учредителем (Департамент образования Администрации городского округа Самара) в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60;

13.3. ответственным за организацию платных образовательных услуг- до 20 % от объема средств, привлеченных платных образовательных услуг, за определенный месяц календарного года;

13.4 педагогам, оказывающим платные образовательные услуги – до 31 % (в зависимости от сложности образовательной услуги) от поступившей суммы в общеобразовательное учреждение за данную услугу, в определенный месяц календарного года;

13.5 работникам бухгалтерии – до 8 %, от объема средств, привлеченных общеобразовательным учреждением за предоставление платных образовательных услуг, в определенный месяц календарного года;

13.6. административному персоналу, педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу не более 18000 рублей.