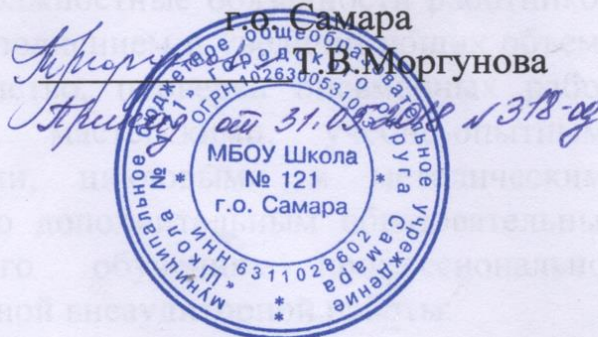


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 121» городского округа Самара**

Принято
На общем собрании
Трудового коллектива
Протокол от 28.05.2018 № 2

Утверждаю
Директор МБОУ Школа №121
г.о. Самара
Т.В. Моргунова



**Положение
о распределении специального фонда
оплаты труда работников**

1	Неблагоприятными условиями труда, особенно тяжелыми и вредными условиями труда)	информатики, химии, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сотрудник, работающий с запылением ЭВМ и др. (с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда)
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) при наличии вакантной должности в штатном расписании учреждения или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производимой для себя за счет средств работодателя (должностей), увеличение работ или исполнение

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении специального фонда оплаты труда работникам МБОУ Школы № 121 г.о. Самара (далее – Положение) разработано с целью обеспечения социальных гарантий работникам школы.

2. Специальный фонд оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с их выполнением и увеличивающих объемы работ, включаются: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

3. Размер и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу определяются данным положением, регламентирующим порядок и условия оплаты труда работников МБОУ Школы № 121 г.о. Самара.

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, особо тяжелыми и вредными условиями труда)	10% (до 12% - по результатам специальной оценки условий труда). Категории работников: учитель информатики, химии, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сотрудники, работающие с дисплеями ЭВМ и др. (с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда)
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) при наличии вакантной должности в штатном расписании учреждения или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

		<p>работника.</p> <p>Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
3	За сверхурочную работу	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки. <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
5	За работу в ночное время	<p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час</p>

		работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году
--	--	---

2. Доплаты

№ п/п	Наименование доплаты	Сумма
1.	За классное руководство	80,60 рублей за ребенка, но не более 2015 рублей за класс
2.	За заведование кабинетами	
	- малый спортивный зал	от 400 рублей
	- кабинет хореографии	от 400 рублей
	- спортзал	от 300 рублей
	- информатика	от 400 рублей
	- физика	от 300 рублей
	- химия	от 300 рублей
	- биология	от 300 рублей
	- технология	от 200 рублей
	- кабинет компьютерных технологий	от 400 рублей
	- методический кабинет	от 700 рублей
3.	За проведение лабораторных работ	от 300 рублей
4.	За кружковую работу	от 2000 рублей
5.	За обслуживание компьютеров	от 1000 рублей
6.	За внеклассную работу по физкультуре	от 2000 рублей
7.	За учет, хранение, установку и удаление СБПЮ	от 3000 рублей
8.	За организацию работы по здоровьесбережению	от 1500 рублей
9.	За руководство школьным методическим Советом школы и организацию работы с одаренными детьми	от 3000 рублей
10.	Диспетчер по расписанию	от 3000 рублей
11.	За выполнение обязанностей оператора по работе с электронной базой	от 3000 рублей
12.	За занятия со специальной медицинской группой	от 500 рублей
13.	За работу с персональными данными	от 1000 рублей
14.	За качественную организацию работы по технике безопасности	от 1000 рублей
15.	За проверку тетрадей	10% учебной нагрузки по предмету русский

		язык; 10% учебной нагрузки учителям начальной школы; 8% учебной нагрузки по предмету математика; 5% учебной нагрузки по предметам право, история, литература, обществознание, география, биология, физика, химия, ИЗО, иностранный язык
16.	За методическое сопровождение профильного обучения	от 1000 рублей
17.	За работу, связанную с оформлением документов пенсионного фонда, фонда социального страхования и статистической отчетности	от 5000 рублей
18.	За оформление листков временной нетрудоспособности.	от 1000 рублей
19.	За организацию работы по военнообязанным.	от 1000 рублей
20.	За социально значимую деятельность	от 2000 рублей
21.	Контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра работниками	от 1000 рублей
22.	За пополнение учебного фонда школы	от 1000 рублей
23.	За организацию работы на пришкольной территории и за зеленой зоной внутри школы	от 2000 рублей
24.	За работу в режиме карантина	от 1000 рублей
25.	За ведение электронного плана-графика, и работе на сайтах.	от 1000 рублей
26.	За учет и контроль личных медицинских книжек,	от 1000 рублей
27.	За выполнение работ с медицинской страховой компанией	от 1000 рублей
28.	За участие в подготовке проектов локальных нормативных актов	от 3000 рублей

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, которые устанавливаются в следующих размерах:

- если класс не делиться на группы – 1
- если класс делиться на группы – 2

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников:

- 1,2 – высшая категория;
- 1,1 – первая категория;
- 1,05 – вторая категория.

Выплаты 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

3. Порядок установления компенсационных выплат.

1. Начисление компенсационных выплат производится за фактически отработанное время (выполненную работу) после издания приказа руководителя учреждения в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников школы.

2. Компенсационные выплаты могут устанавливаться как основному работнику, так и работнику, работающему по совместительству, в равном соотношении и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора школы ежемесячно, либо сроком не более чем на один учебный год как при проведении тарификации, так и в течение действия данного Положения.

4. Порядок снижения или снятия компенсационных выплат

1. Компенсационные выплаты могут быть сняты приказом директора:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой;
- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой;
- по истечению срока (или периода) работы, на которую была установлена временная доплата;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установление доплаты;
- если качество работы, за которую производится доплата или надбавка, не соответствует предъявляемым требованиям;
- при длительном отсутствии работника по болезни, в связи с чем не могла быть осуществлена работа, за которую установлена доплата или надбавка.

2. Размер компенсационной выплаты может быть сокращен в условиях дефицита бюджетного финансирования приказом директора.

5. Об изменении положения и внесении в него дополнений

1. Настоящее Положение составлено на основании финансового состояния учреждения на 01.01.2018г. и может быть изменено в связи с изменением объемов финансирования.