

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано

Председатель первичной профсоюз-
ной организации МБОУ
СМАЛ г.о. Самара

_____ Т.С.Афанасьева
«___» _____ 2012г.

Утверждаю

Директор

МБОУ СМАЛ г.о. Самара

_____ В.В. Архипов
«___» _____ 2012г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарского международного аэро-
космического лицея городского округа Самара**

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Самарского международного аэрокосмического лицея (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и 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, постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, приказом Министерства образования и науки Самарской области от 22 января 2009 года № 9-ОД "Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений".

1.3. Заработка плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда в размере не менее 80 процентов от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда, который включает:

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда в размере не более 20 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Учреждения.

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

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

1.6. Месячная заработка плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Заработка плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработка плата педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

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

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

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
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

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

Кэн - 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.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный про-

цесс с учащимися Учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование.

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

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

- $C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один учебный час;
- ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- a_1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;
- b_1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;
- 245 – количество дней в учебном году;
- 365 – количество дней в году.

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТИнд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

- $C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один учебный час;
- ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;
- a_1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;
- b_1 – 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.

2.3. Педагогическим работникам производятся доплаты за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных ра-

бот, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

2.4. 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;

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.

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

3.1. Заработка плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) Учредения. Заработка плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд,$$

где:

ЗПд – заработка плата директора Учреждения;

ЗПср – средняя заработка плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении;

Кд – 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	2,5
2 группа	2,0
3 группа	1,6
4 группа	1,2

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - 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

Сд – величина стимулирующих выплат директору Учреждения.

3.2. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера, устанавливаются трудовым договором на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора.

3.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные пунктом 4.4.2. настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 4.4.1. настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

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

4.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим работы, которая характеризуется следующими показателями:

выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

б) надбавка за профессиональное мастерство;

в) ежемесячная премия

Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим устанавливается приказом директора Учреждения на текущий календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и выплачивается вместе с должностным окладом (окладом).

4.4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

оплата труда работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора.

4.6. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35 процентов размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

4.7. Сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

5. Порядок выплаты премий

5.1. Порядок выплаты ежемесячной премии

5.1.1. Премирование работников Учреждения по результатам работы 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.

5.1.2. Премирование работников производится ежемесячно по результатам работы и зависит от выполнения следующих качественных и количественных показателей труда работников Учреждения:

5.1.2.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников Учреждения.

Показатели пре-мирования	Критерии	Баллы
Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся	1
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по Учреждению и (или) имеет позитивную динамику: - выше среднего - равен среднему	2 1
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и (или) их доля ниже среднего значения по муниципалитету	
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и (или) их доля ниже среднего значения по муниципалитету	
	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в форме ЕГЭ), кроме математики и русского языка), в классах, в которых преподает учитель составляет: - не менее 10 процентов - не менее 25 процентов	1 2
	Доля выпускников 11-х классов по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ от 80 до 99 баллов в классах, в которых преподает учитель: выше 15 процентов	2
	Наличие выпускников 11-х классов, получивших по итоговой аттестации в форме ЕГЭ 100 баллов	1
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках в группах продленного дня, во внеурочное время (удаление с уроков и т.п.)	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	Наличие победителей, призеров, лауреатов предметных олимпиад, соревнований, конкурсов, фестивалей: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - региональный уровень - всероссийский и международный уровень	1 2 3 4 5

	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя (внеклассная работа по предмету)	3
	Наличие публикаций работ обучающихся: - в периодических изданиях, сборниках (в том числе публикаций методических пособий) - в <u>школьной газете</u>	5 1
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Снижение количества (отсутствие) учащихся, состоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня	1
	Отсутствие пропусков уроков учащимися безуважительных причин	1
	Избрание в классе органа ученического самоуправления и результаты его деятельности	1
	Высокий процент охвата горячим питанием (более 70 процентов в начальной школе и более 50 процентов в среднем и старшем звене), организованным классным руководителем	2
	Организация дежурств внутри класса	1
Внедрение и использование современных образовательных технологий в том числе информационно-коммуникационных в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10 процентов учебного времени	
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 процентов учебного времени	
	Внедрение актуальных современных образовательных технологий: - здоровьесберегающих - информационных - компетентно-ориентированных	1 1 1
	Проектная и исследовательская деятельность в профессиональной сфере: - участие в коллективных проектах (согласно плану работы школы) - разработка авторского проекта	1 2
	Участие в мероприятиях различного уровня по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (научные конференции, семинары, мастер-классы, педагогические советы, методические объединения, открытые уроки, круглые столы и т.п.): - школьного - районного или городского - районного, всероссийского или международного	1 2 3
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Участие в работе экспертных групп или жюри различного уровня: - школьного - районного или городского - регионального	1 2 3

	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - городского - регионального - федерального	1 2 3
Работа с документами	Своевременная сдача информации и отчетности	1
	Качественное ведение документации (классные журналы, личные дела учащихся)	1

В соответствии с установленными критериями педагоги представляют директору Учреждения материалы по самоанализу деятельности до числа

Директор Учреждения в срок до _____ представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Управляющий совет в _____дневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Премия педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс рассчитывается по бальной системе по формуле:

Общий фонд премирования в данном периоде (месяце) всех педагогических работников, осуществляющих учебный процесс : Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде

х сумма баллов педагога за период (месяц)

5.1.2.2. Критерии и показатели качества труда других работников Учреждения определяются следующими показателями:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели премирования	Размер премирования в процентах к должностному окладу (окладу)
Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе	<p>1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий в соответствующем месяце.</p> <p>2. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных</p>	

	<p>форм и методов организации труда.</p> <p>3. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.</p>	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<p>1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.</p> <p>2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>3. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и прилегающей территории</p> <p>4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.</p>	
Главный бухгалтер	<p>1. Качественный учет наличия и движения товарно-материальных ценностей, своевременное списание материалов.</p> <p>2. Предоставление бухгалтерской отчетности в установленные законодательством сроки.</p> <p>3. Осуществление контроля за своевременным и правильным оформлением учетных документов и законностью совершаемых операций</p> <p>4. Отсутствие замечаний со стороны налоговых служб</p> <p>5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.</p>	

Работники бухгалтерии	<p>1. Отсутствие несвоевременного предоставления сведений и отчетности.</p> <p>2. Отсутствие замечаний со стороны налоговых служб, аудита.</p> <p>3. Своевременное начисление заработной платы работникам учреждения.</p>	
Библиотекарь	<p>1. Качественное выполнение работы по обеспечению библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).</p> <p>2. Участие в научно-исследовательской и методической работе.</p> <p>3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.</p> <p>4. Оформление тематических выставок.</p>	
Лаборант	<p>1. Содержание в исправном состоянии лабораторного оборудования, осуществление своевременной его наладки.</p> <p>2. Своевременное обеспечение кабинета учителя необходимым для работы оборудованием, материалами, реактивами и др.</p> <p>3. Качественное ведение документации.</p> <p>4. Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности.</p>	
Секретарь-машинистка	<p>1. Качественная организация делопроизводства.</p> <p>2. Отсутствие замечаний на</p>	

	<p>несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.</p> <p>3. Своевременное и качественное выполнение машинописных работ.</p>	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: электрик	<p>1. Обеспечение надежной, бесперебойной работы электрооборудования.</p> <p>2. Оперативность выполнения заявок по устраниению неисправностей.</p> <p>3. Систематическое досрочное выполнение работ.</p> <p>4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.</p>	
уборщик служебных помещений	<p>1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений и заданий.</p> <p>2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки со стороны персонала.</p> <p>3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.</p>	
слесарь-сантехник	<p>1. Обеспечение надежной, бесперебойной работы оборудования.</p> <p>2. Оперативность выполнения заявок по устраниению неисправностей.</p> <p>3. Систематическое досрочное выполнение работ.</p> <p>4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.</p>	

дворник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений и заданий. 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки со стороны персонала. 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. 	
сторож (вахтер)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественная охрана объекта в соответствии с требованиями. 2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. 	
гардеробщик	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений и заданий. 2. Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей. 3. Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной. 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. 	

5.1.3. Размер ежемесячной премии может быть снижен или ежемесячная премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора Учреждения и уполномоченных должностных лиц.

5.1.4. Премирование осуществляется по приказу директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.1.5. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

5.1.6. Ежемесячная премия начисляется на должностной оклад (оклад), а педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс на среднюю расчетную единицу за один учебный час без учета доплат и надбавок.

5.1.7. Ежемесячная премия выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом).

5.1.8. Выплата премии производится в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц не ограничена.

5.2. Порядок выплаты единовременной премии

5.2.1. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций);

в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта, Новый год)

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

5.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения.

5.2.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад), а педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс на среднюю расчетную единицу за один учебный час без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

5.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

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

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

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

юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения - в размере 2 000 рублей.

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

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

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

6.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Должностные оклады (оклады)
работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
с углубленным изучением отдельных предметов "Дневной пансион – 84"
городского округа Самара

Должностные оклады директора, заместителя, главного бухгалтера

Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", в соответствии с уровнем образования и квалификационной категорией

	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)												
Профессио-нальная квалифи-кационная группа должностей ра-ботников	ква-ли-фи-ка-ци-он-ный уро-вень	Должности, отнесенные к профессио-нальной ква-лификационной группе и квалификационному уровню												
			Размеры должностных окладов, рублей в месяц											
			среднее профессиональное образование			высшее профессиональное образование								
			квалификационная категория отсутствует			вто-рая ква-ли-фи-ка-ци-онная ката-гория	пер-вая ква-ли-фи-ка-ци-онная ката-гория	выс-шая ква-ли-фи-ка-ци-онная ката-гория	квалификационная категория отсутствует			вто-рая ква-ли-фи-ка-ци-онная ката-гория	пер-вая ква-ли-фи-ка-ци-онная ката-гория	выс-шая ква-ли-фи-ка-ци-онная ката-гория
			стаж рабо-ты менее 3 лет	стаж рабо-ты от 3 до 10 лет	стаж рабо-ты более 10 лет				стаж рабо-ты менее 3 лет	стаж рабо-ты от 3 до 10 лет	стаж рабо-ты от 3 до 10 лет			
Врачи и провизоры	2	врач-специалист							4 223	4 495	5 040	5 176	5 312	6 130
Средний медицин-ский и	2	Медицинская сестра диети-ческая	3 732	4 059	4 713	4 985	5 122		4 059	4 332	4 849	4 985	5 122	

фармацевтический персонал	3	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	3 759	4 086	4 740	5 013	5 149		4 086	4 359	4 876	5 013	5 149	
	5	Старшая медицинская сестра	3 796	4 127	4 787	5 063	5 200		4 127	4 403	4 925	5 063	5 200	

**Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам
"Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих"**

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов и служащих	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню	Размеры должностных окладов, рублей в месяц
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир	3 623
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	3 678
	2	Заведующий хозяйством	3 705
	3	Заведующий производством (шеф-повар)	3 759
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер	3 787
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1	Бухгалтер второй квалификационной категории, старший бухгалтер	3 814
Общеотраслевые должности служащих пятого уровня	1	Бухгалтер первой квалификационной категории	3 841

Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Размеры должностных окладов, рублей в месяц
Вожатый, секретарь учебной части	

**Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников
работников культуры**

**Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников
"Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в соответствии с уровнем образования**

Квали- фикаци- онный уровень	Должности, отне- сенные к професси- ональной квалифи- кационной группе и квалификационно- му уровню	Размеры должностных окладов, рублей в месяц					
		Среднее профессиональное образование			Высшее профессиональное образование		
		Стаж работы менее 3 лет	Стаж работы от 3 до 10 лет	Стаж работы более 10 лет	Стаж работы менее 3 лет	Стаж работы от 3 до 10 лет	Стаж работы более 10 лет
1	Дежурный по ре- жиму						
2	Старший дежурный по режиму						

**Оклады работников по профессиональной квалификационной группам
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих	Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню	Размеры окладов (диапазон окладов), рублей в месяц
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик, дворник, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	3 464 – 3 542
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля, повар, слесарь-сантехник	3 623 – 3 681
	2	Водитель автомобиля	3 732