

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента образования  
Администрации города Омска



Л.Г. Ефимова

19 ноября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
города Омска «Средняя  
общеобразовательная школа № 98»



Г.В. Москвина

19 ноября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения города Омска «Средняя  
общеобразовательная школа № 98»

К.И. Деркач

протокол № 2

19 ноября 2021 г.

ПРИНЯТО

Советом бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
города Омска «Средняя  
общеобразовательная школа № 98»

протокол № 2

Председатель Совета

Ю.В. Мельникова

19 ноября 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 98»

(редакция № 15)

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 98» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений города Омска,

подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омск, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска».

## 2. Размер оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

2.1. Размер оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается самостоятельно руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя с предъявлением в отдел управления персоналом управления организационно-кадрового и документационного обеспечения департамента образования Администрации города Омска письменного мотивированного обоснования объемов и содержания исполняемых заместителями и главным бухгалтером должностных обязанностей.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее – средняя заработная плата), и средней заработной платы работников образовательного учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

## 3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (работа на компьютере) устанавливаются в следующих размерах:

- 12 процентов оклада включительно – учителю информатики за работу на компьютере;

- 12 процентов оклада включительно – главному бухгалтеру за работу на компьютере;

- 5 процентов оклада включительно – учителю химии за работу с вредными условиями труда;

- 5 процентов оклада включительно – учителю технологии за работу с вредными условиями труда;

- 8 процентов оклада включительно - учителю физики за работу с вредными условиями труда;

- 9 процентов оклада заместителям директора по учебно-воспитательной работе за работу на компьютере;

- 9 процентов оклада ведущему бухгалтеру за работу на компьютере;

- 9 процентов оклада секретарю школы за работу на компьютере;



- 9 процентов оклада помощнику воспитателя за работу с вредными условиями труда;

- 9 процентов оклада уборщикам производственных и служебных помещений за работу с вредными условиями труда.

Условием осуществления выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда является наличие акта аттестации рабочего места.

3.2. Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

3.3.1. При работе в ночное время – не менее 35 процентов оклада;

3.3.2. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 100 процентов оклада включительно за работу в праздничные дни.

3.4. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей по классному руководству устанавливаются в размере 40 рублей за одного обучающегося в классе в месяц.

#### 4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на месяц или квартал, но не более чем на год, изданным на основании решения комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работникам.

4.3. Стимулирующие выплаты направлены на повышение качества деятельности работников Учреждения по достижению конечного результата, развитие активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, который разделяется на фонд надбавок и премиальный фонд. Премиальный фонд определяется как разница между фондом стимулирования и фондом надбавок.

4.5. Стимулирующими выплатами являются:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;



- ежемесячная надбавка за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал и год;
- единовременные премиальные выплаты.

4.6. Ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда, за качество выполняемой работы, за стаж работы по занимаемой должности устанавливается в процентном выражении от установленного оклада, ставки заработной платы пропорционально фактически отработанному в прошедшем месяце рабочему времени, кроме надбавки учителям за проверку тетрадей, которая устанавливается в процентном выражении от оклада, установленному за фактическую учебную нагрузку (учебные часы в режиме классно-урочной системы организации учебно-воспитательного процесса) учителя.

4.7. Максимальный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливается в размере до 100 процентов оклада, ставки заработной платы.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда является достижение показателей эффективности работы, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению.

4.8. Максимальный размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов оклада, ставки заработной платы.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ является достижение показателей эффективности работы, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению.

4.9. Размер премиальной выплаты работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год и единовременной премиальной выплаты по итогам года максимальным пределом не ограничен.

Условием выплаты премии является достижение показателей эффективности работы, предусмотренных приложением № 3 к настоящему Положению.

4.10. Премиальные выплаты работникам Учреждения, за исключением заместителей директора и главного бухгалтера, устанавливаются на три следующих месяца (исключая полный календарный месяц, совпадающий с периодом пребывания в ежегодном отпуске, в учебном отпуске, на листе временной нетрудоспособности и т.п.) по итогам предшествующего квартала в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности по должности вне зависимости от фактически отработанного в отчетном периоде рабочего времени. Расчет каждого показателя производится в соответствии с критериями и единицами измерения, на основе определенных источников информации и в конечном виде имеет балльное выражение. Общая сумма баллов по показателям эффективности составляет максимальное количество баллов работнику за отчетный период на три следующих месяца. Отчетным периодом для работников является квартал.

4.11. Стоимость одного балла при расчете премиальных выплат определяется, как частное от размера доли премиальной части



стимулирующего фонда, направленной на стимулирование работников в текущем месяце от набранных работниками баллов и имеет рублевое выражение. Размер премиальной выплаты работника на месяц определяется как произведение стоимости одного балла на максимальное количество баллов и имеет рублевое выражение.

4.12. Премиальные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются ежемесячно в процентах к должностному окладу пропорционально рабочему времени с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности по должности. Расчет каждого показателя производится в соответствии с критериями и единицами измерения, на основе определенных источников информации и в конечном виде имеет процентное выражение. Общая сумма процентов по показателям эффективности составляет максимальное количество процентов заместителю директора и главному бухгалтеру. Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в периоде, за который осуществляется премирование, определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения из расчета 4 оклада в год.

4.13. Единовременная премиальная выплата по итогам года производится при наличии финансовых средств на основе годового рейтинга работника независимо от времени, проработанного в Учреждении. Сумма средств на единовременную премиальную выплату по итогам года делится на количество баллов всех работников за год, полученная рублевая стоимость балла умножается на годовое количество баллов каждого работника и в рублевом выражении определяет премиальную выплату по итогам года.

4.14. В целях повышения уровня воспитательной работы устанавливается ежемесячная доплата следующим категориям педагогических работников:

- старший вожатый, социальный педагог, педагог-психолог - в размере до 50 процентов оклада, ставки заработной платы включительно;
- учитель начальных классов - в размере до 10 процентов оклада, ставки заработной платы включительно.

## 5. Заключительные положения

5.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.2. При наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премиальные выплаты не устанавливаются с начала месяца, следующего за месяцем вынесения

дисциплинарного взыскания. Возобновление премиальных выплат после снятия в установленном порядке дисциплинарного взыскания происходит с начала месяца, следующего за месяцем снятия дисциплинарного взыскания.

5.3. Ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда, ежемесячная надбавка за качество выполняемой работы по итогам прошедшего месяца не назначается работнику Учреждения в случае обоснованного письменного представления непосредственного руководителя.

5.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, суммарного учета рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.5. Действие настоящего Положения распространить на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2021 года за исключением приложения № 1.

5.5.1. Действие Приложения № 1 «Размеры окладов, ставок заработной платы работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 98» к настоящему Положению распространить на правоотношения, возникшие с 1 октября 2021 года.