

Принято  
на общем собрании трудового  
коллектива МБОУ СОШ №3 г.Лебедянь  
протокол №  
от «08.11.2016г.»

« Утверждено »  
директор МБОУ СОШ №3 г. Лебедянь  
М.Н.Крапивин  
Приказ № 171-Л от 10.11.2016 г.



Согласовано  
председатель профсоюзной  
организации МБОУ СОШ №3 г.Лебедянь  
Матвеева Л.Н. (Матвеева Л.Н.)  
«08.11.2016 г.»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**  
**ШКОЛЫ №3 ГОРОДА ЛЕБЕДЯНЬ ЛЕБЕДЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**  
**ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано на основе Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ, Трудового кодекса РФ, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, Закона Липецкой области № 348-ОЗ от 19.12.2014 «Об областном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» (приложение № 18), Решения Совета депутатов Лебедянского муниципального района Липецкой области от 16.09.2011г. N269 "О Положении об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Решения Совета депутатов Лебедянского района № 168 от 28.01.2015г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений принятое решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 года № 269 (в редакции от 25.11.2014 г.), постановления администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», постановления администрации Лебедянского муниципального района от 28.01.2015 г. №71 «О внесении изменений в постановление администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений».
2. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №3 г. Лебедянь (далее – Учреждение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из бюджета Лебедянского муниципального района Липецкой области в отраслях: образования.
3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

5. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным [законом](#), порядок установления размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

в) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. В соответствии с Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации" порядок и размеры заработной платы, премии стимулирующего и компенсационного характера, премирования, материального стимулирования работников образовательное учреждение определяет самостоятельно, в том числе надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера к должностным окладам.

Установление стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных..

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- должностных окладов, бюджетных учреждений образования, регулируемых Положением «Об оплате труда работников районных бюджетных учреждений», утвержденным решением Лебедянского районного Совета депутатов №269 от 16.09.2011 г с изменениями и дополнениями;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам районных учреждений образования, утвержденных постановлением главы администрации Лебедянского муниципального района от 30.10.2008г. №892 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования»; от 06.04.2015 года № 406 «О внесении изменений в постановление главы администрации Лебедянского муниципального района от 30.10.2008г. №892 «О компенсационных и стимулирующих

выплатах работникам районных учреждений образования, постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 28.01.2015г. №71 «О внесении изменений в постановление администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»;

- настоящего Положения;

- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируются на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

1.6. Базовая часть фонда оплаты состоит из должностных окладов и компенсационных выплат и обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

1.7. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения .

1.8. Учреждение в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с нормативно – правовыми актами по охране труда.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на **10-20%** ниже окладов (должностных окладов) руководителя учреждения.

1.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни(или другим причинам) педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

## **2. Компенсационные выплаты**

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам без учета других повышений, надбавок и доплат.

2.2. В учреждении, при наличии соответствующих условий труда, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

2.2.1. При совмещении профессий (должностей) (в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.2. При расширении зон обслуживания (в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.2.3. При увеличении объема работы (в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации):

- за классное руководство учителям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

**1 – 11 классы – до 50%.**

- за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в

зависимости от числа учащихся в классе, на 1 сентября:

1 - 4 классы - **до 25% ставки,**

русский язык, литература - **до 30% ставки,**

математика - **до 20% ставки,**

иностраный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание - **до 15% ставки,**

география, история - **до 10% ставки;**

- за заведование учебными кабинетами, при условии их надлежащего оформления, учителям и другим работникам, ведущим педагогическую работу в школах, - **до 15% ставки;**

- за работу с библиотечным фондом учебников библиотекарям, учителям школ:

от 200 до 800 экземпляров - 5% ставки,

от 800 до 2000 экземпляров - 10% ставки,

от 2000 до 3500 экземпляров - 15% ставки,

от 3500 до 5000 экземпляров - 20% ставки,

от 5000 до 6500 экземпляров - 25% ставки,

от 6500 до 8000 экземпляров - 35% ставки;

- за заведование учебными мастерскими в школах учителям и другим работникам:

до 6 классов – 10% ставки,

от 7 до 13 классов - **25% ставки,**

от 14 до 22 классов - **50% ставки,**

23 и более класса - 100% ставки;

2.3. При сверхурочной работе (в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. При работе в ночное время (в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. За работу с учащимися и воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), инвалидами, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, нуждающимися в длительном лечении; детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации:

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения – **до 20% ставки (оклада)** пропорционально учебной нагрузке по предмету или объему работы по штатной должности.

2.7. Руководитель учреждения принимает меры по аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, по результатам проведения аттестации назначает оплату за вредные условия труда.

2.8. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом по учреждению и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

### **3. Стимулирующие выплаты**

3.1. В целях поощрения работников в учреждении применяются стимулирующие выплаты.

3.2. Размеры стимулирующих выплат определяются личным трудовым вкладом работника учреждения с учетом конечных результатов его работы, которая оценивается с помощью бальной системы. Так же за счет стимулирующего фонда может выплачиваться премия по результатам работы за месяц, квартал, год. Премия выплачивается за фактически отработанное время в % отношении к окладу с учетом надбавок компенсационного характера или в абсолютной величине.

Комплексным механизмом оценки качества и результативности работы педагогических работников является сочетание:

- мониторинга профессиональной деятельности;
- оценки их деятельности профессиональным сообществом;
- оценки их деятельности родительской общественностью;
- самооценки работника.

3.3. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в своей деятельности руководствуется Положением «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ №3 г.Лебедянь».

3.4. Размеры стимулирующих выплат определяются на основании настоящего Положения в порядке, установленном Учреждением (с учетом мнения общего собрания трудового коллектива) по согласованию с представительным органом работников Учреждения, в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом руководителя Учреждения. (Выплаты стимулирующего характера назначаются соответствующей комиссией Учреждения два раза в год).

3.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.5.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ.

3.5.2. Ежемесячные выплаты за интенсивность труда:

- для технического персонала **до 70%**;

- молодым специалистам (педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях района в течение пяти лет после окончания учреждений высшего, среднего профессионального образования) – до 30% должностного оклада (ставки) пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности;

- за заведование учебно-опытным участком, теплицей, парниковым хозяйством учителям:

если работу выполняет по двум видам один учитель - до 50% ставки,

если работу выполняют разные учителя по разным видам - до 30% ставки;

- за руководство районными и школьными методическими объединениями – **до 10% ставки**;

- за использование новых технологий в образовательно-воспитательном процессе – **до 10% ставки**;

- за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию – **до 100% ставки**;

- за организацию внеурочной деятельности – **до 6% от ставки** по фактическому объему внеурочной деятельности;

- за содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями к учителю физкультуры – **до 10% ставки**;

- за обслуживание Web-сайта ОУ — **до 25%** должностного оклада;

- за иную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (в том числе:

--выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства учреждения – **до 15%**,

- за звание «Заслуженный учитель» в размере **25%** от ставки,

- ведение документации производственных совещаний и педагогических советов – **до 10%**,

- за выполнение обязанностей ответственного за охрану труда – **30%**;

- за ведение делопроизводства – до 40%;

- организация горячего питания учащихся и контроль за работой столовых в зависимости от количества питающихся детей (до 300 чел. – **10% ставки**, более 300 чел. – **20% ставки**), организация подвоза учащихся, и т. п. - до 15% ставки.

3.5.3. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда и качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных формализованных показателей и критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех работников учреждения.

3.5.4. Выплаты за почетные звания "Заслуженный", "Народный", ученую степень кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю.

3.6. Размер стимулирующих выплат заместителя руководителя и главного бухгалтера составляет от **50% до 80 %** должностного оклада, вновь назначенным – **50 %** должностного оклада.

3.7. Стимулирующие выплаты вновь назначенным педагогическим работникам до 50% от

должностного оклада до следующего заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда.

### 3.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.8.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат. Так же может быть выплачена разовая премия работнику в % отношении к окладу с учетом надбавок компенсационного характера или в абсолютной величине. Годовой объем премии работникам не ограничен.

- результативная реализация инновационных программ, технологий, методик в учебной, воспитательной, оздоровительной работе с детьми;
- качественная подготовка и проведение особо значимых мероприятий (подготовка победителей и призеров олимпиад, подготовка учреждения (кабинетов или групповых помещений) к новому учебному году, результативное участие в конкурсах и соревнованиях разного уровня, проведение массовых мероприятий и др.);
- разработка и реализация авторских программ;
- укрепление материально- технической базы, сохранность имущества;
- качественное оформление рекреаций, помещений учреждения, прилегающей территории.

3.8.2. Премирование **заместителей руководителей** выплачивается в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавка за интенсивность выплачивается по разработанным критериям. Критерии утверждаются приказом директора и рассматриваются комиссией, которая после их фактического утверждения составляет протокол.

3.8.3. Главному бухгалтеру премияльные выплаты по результатам работы выплачиваются ежеквартально из стимулирующей части ФОТ главного бухгалтера не более 6 окладов или в натуральных величинах с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Бухгалтеру премияльные выплаты выплачиваются ежемесячно до 50% оклада из стимулирующей части ФОТ с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера или в натуральных величинах. Премирование главного бухгалтера, бухгалтера осуществляется при наличии экономии денежных средств в ФОТ.

### 3.9. Материальная помощь оказывается работникам в размере до 100% ставки (оклада):

- при долгой болезни работников или его детей;
- в целях социальной поддержки на оздоровление работника Учреждения;
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- при рождении ребенка;
- в случае смерти близкого родственника: мужа (жены), матери (отца), ребенка;
- свадьба работника.

3.10. Разовые премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат или в абсолютных величинах по следующим показателям:

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и т.д.);
- в связи с уходом на пенсию;
- в связи с профессиональными юбилеями;
- в связи с профессиональным праздником (День Учителя, августовская конференция);
- в связи с праздниками 8 Марта и День Защитника Отечества;
- награждение грамотой (районной, областной, федеральной).

### 3.11. Непременным условием премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- не нарушение педагогической этики;
- отсутствие обоснованных жалоб, связанных с деятельностью работника.

3.12. Установление условий премирования по итогам работы, не связанных с результативностью работы, не допускается.

3.13. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально отработанному времени в течение учетного периода.

3.14. Размер стимулирующих выплат уменьшается на период, утвержденный комиссией:

- за нарушение исполнительской дисциплины - до 15% должностного оклада;
- за наличие дисциплинарных взысканий в истекшем квартале:
  - в виде замечания - до 25 % должностного оклада;
  - в виде выговора - до 50 % должностного оклада.

3.15. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время в данном периоде.

3.16. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения с учетом предложений выборного профсоюзного органа работников учреждения.

3.17. Выплата материальной помощи производится за счет средств экономии фонда заработной платы работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда.**

4.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем.

4.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

4.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

4.4. Особенности труда педагогических работников учреждения.

4.4.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из конкретного объема педагогической работы.

4.4.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

#### **5. Заключительная часть.**

5.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению готовятся комиссией Учреждения, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя Учреждения.