

Принято по согласованию  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 33  
(протокол №13 от 26.01.2018г.)  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.В.Пешкова

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 33

\_\_\_\_\_ А.А.Балдин

Приказ № 23 от 26.01.2018 г.

## **Положение**

**об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 33»**

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33» города Тамбова (далее по тексту – «Учреждение»).

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

В соответствии с Постановлением об утверждении Примерного положения "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций" Российской Федерации Тамбовской области от 5 июня 2015 года N 4362.

1.3 Настоящее Положение включает в себя:

- размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера;
- перечень видов выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников организаций устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников.

Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников организации, распространяются в полном

объеме.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам организации являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## **2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным, квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

<b>Должность</b>	<b>Квалиф. уровень</b>	<b>Базовая ставка</b>	<b>Коэффициент по занимаемой должности</b>
Старший вожатый	1	5138	0,2
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	2	5138	0,3
Воспитатель, методист, педагог-психолог	3	5138	0,4
Учитель, преподаватель ОБЖ, педагог-библиотекарь	4	5138	0,5
Бухгалтер, электроник, документовед, специалист по охране труда	1	5138	0,2
Завхоз	2	3564	0,1
Секретарь, вахтер, сторож	1	3120	нет

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя на 15%, главного бухгалтера на 10%, устанавливаются ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленный руководителем учреждения и вносятся в трудовой договор.

2.3. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

## **3. Повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления.**

3.1 Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к базовому (минимальному) окладу (базовому (минимальному) должностному окладу), базовой (минимальной) ставке заработной платы

работников учреждения нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы устанавливается в следующих размерах:

3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) устанавливается до окончания срока действия заключения, определенным сроком действия имеющейся квалификационной категории, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) может быть установлен в размере 15%.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный "Отличник", "Почетный работник", либо награжденным орденами и медалями, может быть установлен повышающий коэффициент в размере 20%.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) от оклада (должностного оклада).

3.5. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю организации либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук – 10%;

- доктор наук - 20%.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных п.3.1, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.6. В специальных (коррекционных) классах, группах для детей с отклонениями в развитии, созданных в образовательных учреждениях, - работникам, занятым в этих классах, группах, - повышающий коэффициент 20% от количества часов в данных классах, группах.

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) 20% от количества часов индивидуального обучения на дому;

3.7. Дополнительно руководителем учреждения в отношении конкретного работника может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на основании Приказа по основной деятельности.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на срок не менее 1 года.

3.8. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 300%.

3.9. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты.**

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании заключения аттестационной комиссии по результатам специальной оценки условий труда.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается не более 4%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютных размерах;

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютных размерах.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютных размерах.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- за проверку письменных работ, обучающихся от педагогической нагрузки (начальные классы-20%; русский язык и литература-20%; математика-15%; физика, история, обществознание, право, химия, биология, география, иностранные языки, искусства (рисование, музыка), черчение, ОБЖ, информатика -10%)

- осуществляющие функции классного руководства в размере 20% от ставки заработной платы работника по профессиональному квалификационному уровню п.2.1.

- педагогическим работникам осуществляющие наставничество над молодыми специалистами в размере 20% от ставки заработной платы работника по профессиональному квалификационному уровню п.2.1.

- за заведование учебными кабинетами (лабораториями), в зависимости от площади занимаемого кабинета –до 20%;

Площадь занимаемого кабинета (м <sup>2</sup> )	Количество заведующих в кабинете	Коэффициент от базового оклада
50 м <sup>2</sup> и более	1	10%
менее 50 м <sup>2</sup>	1	7%
более 50 м <sup>2</sup>	2	5%

- за руководство методическими объединениями в размере 15% от ставки заработной платы работника по профессиональному квалификационному уровню п.2.1.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты.**

5.1. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера;

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- молодым специалистам;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

5.2 за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения- до 300%.



5.3. за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения-300%.

5.4. за стаж непрерывной работы или выслугу лет;

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 года до 2 лет	2%
от 2 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
от 15 и более	20%

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации

5.5. выплата молодому специалисту -20%;

5.6. единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается в абсолютном размере к окладам(должностным окладам), ставкам заработной платы работников, в размере не более двух должностных окладов. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

-подготовки объектов к учебному году;

-устранение последствий аварий;

-подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

-другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. премии по итогам работы (за месяц, квартал год) устанавливаются в размере одного должностного оклада, по следующим показателям :

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности.

5.8. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, согласно Приложению №1

Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, согласно Приложению №2

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

## **6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления.**

6.1. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством, при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях.

6.2. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

-выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

- суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя;

6.3 Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.2. настоящего приложения, может быть установлена единовременная выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (40,45,50,55,60 и последующие даты) за многолетний и добросовестный труд и прочее, до одного должностного оклада в пределах ФОТ.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, средств, предусмотренных на оплату труда работников, не являются вознаграждением за труд направленный на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое им выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

## **7. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера.**

7.1. Оплата труда заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций устанавливаются работодателем на 10% - 15% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников организации.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться заместителям и главным бухгалтерам организации по решению работодателя в пределах

средств, предусмотренных на оплату труда работников(Приложение № 3).

Конкретные виды, размеры и условия выплат устанавливаются в трудовом договоре работника.

При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения- до 300% от должностного оклада и учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

## **8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников организаций**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

## **9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час**

9.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала.

## **10. Определение фонда оплаты труда.**

Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год за счет средств межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников.