

Согласовано с ПК  
Протокол № 3  
« 01 » 09 20 16 г.  
Председатель ПК  
Л.В. Рудометова

«РАССМОТРЕНО»  
на заседании педагогического  
совета МБОУ – СОШ №1  
р. п. Степное Советского  
района Саратовской области  
Протокол от 29.08.16 № 1

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ – СОШ №1  
р. п. Степное Советского  
района Саратовской области  
И. Ю. Исакина  
Приказ от 29.08.16 № 164



## Положение о системе оплаты труда работников МБОУ-СОШ №1 р.п. Степное

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Саратовской области от 29 августа 2016 года № 457-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 254-П», Постановлением администрации Советского муниципального района № 754 от 01.09.2016г. «О внесении изменений в постановление главы администрации Советского муниципального района от 26.12.2008 № 876 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Советского муниципального района в 2009 году» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №1 р.п. Степное Советского района Саратовской области (далее Школа), устанавливает размер оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.3. Основные понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонал Школы;

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников Школы с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамика учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями;

1.4. Должностные оклады, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Надбавки к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени производятся работникам согласно Положению о компенсационных выплатах работникам Школы.

1.7. Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работникам согласно Положению о компенсационных выплатах работникам Школы.

1.9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения устанавливается руководителем при согласовании с Управляющим советом.

1.10. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **II. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс**

2.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываемых Школой самостоятельно в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам Школы;

в) дополнительных выплат в целях неумножения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2.3. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы определяются Школой по согласованию с органом государственного управления (Управляющим советом) и профсоюзным органом; доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

2.4. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование кабинета базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных

источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);

– специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

2.5. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения – до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – до 1,03;
- д) право, экономика, технология – до 1,02;
- е) физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

### **III. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

3.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс состоит из двух частей – оплаты аудиторной занятости, а также оплаты часов неаудиторной занятости и рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} + \text{Днз} + \text{П}$  где:

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года.

При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К – повышающий коэффициент за сложность приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (определена в положении);

П – увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляющий 100 рублей.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.2. Объем аудиторной и неаудиторной занятости педагогическим работникам устанавливает руководитель Школы, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельного по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптационным общеобразовательным программам, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФТОаз).

Доплата за неаудиторную занятость стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога, утвержденным директором Школы:

$$D_{из} = \sum_{i=1}^6 C_{ти} \times Ч_{azi} \times Y_i \times A \times K_i,$$

где  $C_{ти}$  – расчетная стоимость ученико-час (руб/ученико час);

$Y_i$  – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$Ч_{azi}$  – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$A$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$K_i$  – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников:

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3.	Кружковая работа	1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,5
5.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03

3.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска всем работникам исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Данный расчет применяется если это не ухудшает положение работников.

3.5. Работа в выходные и праздничные дни работников школы подлежит оплате в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### IV. Стимулирующие выплаты

4.1. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда.

4.2. Работники Школы самостоятельно один раз в определенный отчетный период заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом Школы, представляются на согласование органов государственного управления – Управляющего совета.

4.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

4.5. для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

4.6. Для вновь принятых сотрудников размер стимулирующих выплат на текущий период устанавливается по среднему показателю работников по категории персонала.

4.7. При увольнении работника стимулирующие выплаты производятся одновременно за отработанный период.

#### V. Расчет оплаты труда руководящих работников Школы

5.1. Оплата труда руководителя Школы устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПср \times K$ , где:

ЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

5.2. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности Школы.

К объемным показателям деятельности Школы относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Школой: численность работников учреждения, количество обучающихся, материально-техническая база и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа – коэффициент 3,0;

2 группа – коэффициент 2,5;

3 группа – коэффициент 2,0;

4 группа – коэффициент 1,5.

5.3. Оплату труда руководителя (заместителя руководителя) из числа лиц вновь назначаемых на эти должности, не имеющих квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя), производить не ниже должностного оклада, соответствующего первой квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя) при условии прохождения аттестации в течение первого года работы в должности руководителя (заместителя руководителя).

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада директора Школы. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с локальным актом Школы.

## **VI. Зарплата педагогических и других работников Школы**

6.1. Должностной оклад педагогических работников Школы представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

6.2. Изменение размеров оплаты труда при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

- при получении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – согласно дате, указанной в приказе министерства образования Саратовской области;

- при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе по Школе.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.4. Рабочим, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общетраслевым профессиям рабочих, оплаты труда определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.