

ПРИНЯТО

На заседании педагогического совета
МБОУ СОШ № 37
Протокол заседания № 14
от 25.10.2017г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ СОШ № 37
от 25.10.2017 № 92/1-од
Директор _____ И.С. Агапова

СОГЛАСОВАНО

председатель профкома
_____ О.В. Разводовская

Положение о системе оплаты труда работников

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы № 37 г. Пензы**

Пенза, 2017

1. Общие положения.

I. Настоящее Положение разработано на основании соответствии с пунктами 7 и 38 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11, руководствуясь Законом Пензенской области от 22.12.2005 № 906-ЗПО «О Правительстве Пензенской области» (с последующими изменениями), [Положением](#) о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденным постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с последующими изменениями),

II. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 37 г. Пензы **с 1 сентября 2017 года.**

III. Заработная плата работников школы включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

IV. Порядок исчисления заработной платы работников школы устанавливается Управлением образования города Пензы.

V. Система оплаты труда в МБОУ СОШ № 37 регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

VI. На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники МБОУ СОШ № 37 **с 1 сентября 2017 года**

VII. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

1. Установление размеров базовых окладов (ставок) работников МБОУ СОШ № 37 в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

Категория работников	Установление базового оклада
Педагогические работники:	
- учитель;	7350
- преподаватель-организатор ОБЖ;	7350

- воспитатель;	7182
- педагог-библиотекарь	7350
- ПДО;	7011
- педагог-психолог;	7182
- педагог-организатор;	7011
- социальный педагог	7011
Технические работники:	
- бухгалтер;	4150
- секретарь;	3829
- сторож;	3670
- гардеробщица.	3670
- экономист	4310
- начальник хозяйственной отдела	4310
- инженер	4310

2. Установление повышающих коэффициентов к базовому окладу в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории;
- вида и типа образовательного учреждения.

3. Установление оплаты за дополнительные виды (объем) работ;

4. Материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

VIII. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок

I. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

II. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников школы устанавливаются в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы».

3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.

I. Норма рабочего времени, учебная нагрузка, порядок её распределения в соответствии с Трудовым кодексом устанавливаются Правительством Российской Федерации.

II. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается Управлением образования города Пензы.

III. Режим рабочего времени и времени отдыха непедагогических работников устанавливается коллективным договором с учетом Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Часы педагогической работы, проведенные сверх установленной нормы, не считаются сверхурочной работой.

V. Продолжительность рабочего времени работников, работающих по совместительству, устанавливается законодательством Российской Федерации.

VI. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается:

18 часов в неделю:

учителям 1-11 классов

педагогам дополнительного образования;

30 часов в неделю:

воспитателям в группах продленного дня;

36 часов в неделю:

педагогу-психологу;

социальному педагогу, педагогу-организатору;

преподавателю-организатору ОБЖ.

VII. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Он не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения учащихся и часов по учебным планам и программам.

VIII. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

IX. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору МБОУ СОШ № 37 по согласованию с профсоюзным комитетом, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

4. Порядок расчета заработной платы педагогических работников

I. Размер должностного оклада (ставки) за ставку педагогического работника рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид и тип образовательного учреждения.

II. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам школы устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы.

III. Установленная педагогическим работникам школы при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

IV. Тарификация педагогических работников школы производится два раза в год (на начало первого и второго учебных полугодий), т.к. учебный план на каждое полугодие предусматривает разное количество часов на зачеты.

V. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков и составляются по форме.

VI. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

I. Заработная плата директора школы, заместителей директора школы по УВР и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

II. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу школы, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение и составляет до 3 размеров средней заработной платы основного персонала учреждения.

III. При расчете средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения, согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения», учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются. При проведении индексации объема ассигнований на оплату труда в соответствии с действующим законодательством расчетная средняя заработная плата работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, соответственно индексируется. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

IV. Должностной оклад заместителя директора школы по УВР и должностной оклад главного бухгалтера школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы:

6. Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы педагогических работников

I. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется МБОУ СОШ № 37 самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

II. В школе разрабатывается и утверждается Положение о доплатах за дополнительные виды и объем работы работников МБОУ СОШ № 37, коллективным договором.

III. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

IV. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

V. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

VI. Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных школе на оплату труда работников.

VII. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

VIII. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

IX. Устанавливаются коэффициенты к ставке (должностному окладу) педагогическим работникам школы в следующих размерах за:

- классное руководство – 0,4 /в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся/
- проверку тетрадей по предметам /в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся/:
 - русский язык и литература – 0,15 /от нагрузки/
 - начальные классы 0,1 /от нагрузки/
 - математика 0,1 /от нагрузки/
 - иностранный язык 0,1 /от нагрузки/
 - физика 0,1 /от нагрузки/
 - химия 0,1 /от нагрузки /
 - руководство методическим объединением – не более 0,1;

- заведование кабинетами – не более 0,1;
- заведование мастерскими: – не более 0,2;
- за обработку школьной документации – не более 0,2;
- организацию горячего питания – не более 0,10.
- организацию работы на пришкольном участке – не более 0,2
- работу по учету детей в микрорайоне не более 0,2.

7. Порядок расчета стимулирующих выплат

I. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления МБОУ СОШ № 37 (собрание трудового коллектива) с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

II. При установлении выплат стимулирующего характера следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Выплаты стимулирующего характера отвечают уставным задачам МБОУ СОШ № 37, а также показателям оценки эффективности работы школы.

III. При установлении выплат стимулирующего характера для работников школы следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

IV. Размеры выплат стимулирующего характера можно устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении.

V. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении образования могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

VI. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

VII. Директор МБОУ СОШ № 37 представляет на собрание трудового коллектива информацию о показателях, отражающих достигнутые результаты деятельности работников. Величины данных показателей определяются (рассчитываются) на основе пе-

речня видов выплат стимулирующего характера и Положения о выплатах стимулирующего характера педагогических работников МБОУ СОШ № 37.

VIII. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к базовому окладу (ставке). Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

IX. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

8. Порядок выплаты повышающих коэффициентов

I. Повышающие коэффициенты педагогическим работникам МБОУ СОШ № 37 выплачиваются в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- вида и типа образовательного учреждения;
- уровня управления.

II. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов педагогическим работникам школы определяются МБОУ СОШ № 37 самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре и в Положении о повышающих коэффициентах педагогических работников МБОУ СОШ № 37.

9. Перечень повышающих коэффициентов к окладам работников по профессиональным квалификационным группам

I. Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам МБОУ СОШ № 37.

Стаж педагогической работы	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

II. Повышающие коэффициенты за уровень образования по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждений образования

	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей педагогических ра-
--	---

	ботников
Высшее профессиональное образование	0,036

III. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

	Повышающий коэффициент
Высшая категория	0,5
Первая категория	0,25

IV. Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

V. Повышающий коэффициент, устанавливаемый за звание «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник общего образования РФ» по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования

Категория работников	Повышающий коэффициент
Звание «Заслуженный учитель РФ» «Почетный работник общего образования РФ»	0,1
Ученая степень	0,15

VI. Коэффициенты специфики работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников учреждений образования с учетом специфики работы в учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
------------------------------------	--

Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,20

10. Другие вопросы оплаты труда.

I. Из фонда оплаты труда директору школы и работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Постановлением администрации города Пензы в соответствии с коллективным договором.

II. В исключительных случаях по должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом учреждения.

11. Гарантии по оплате труда.

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

2. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным Постановлением.

3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5. При установлении учебной нагрузки меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

6. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

7. Распределение выплат компенсационного и стимулирующего характера по результатам труда производится директором школы по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом (профсоюзным комитетом). Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

8. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на премирование работников общеобразовательного учреждения.

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

10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

11. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками.

12. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

13. Оплата труда директора проводится на основании трудового договора с Управлением образования города Пензы.

14. Вопросы, не урегулированные настоящей Положением, решаются школой самостоятельно в части, не противоречащей законодательству РФ и Коллективному договору школы.

12. Заключительное положение.

1. Настоящее Положение составлено 01.09.2017 года в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу (по одному для администрации и профсоюзного комитета).

2. Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено по решению Общего собрания трудового коллектива или мотивированному представлению профсоюзного комитета.

3. При отсутствии оснований для пересмотра срок данного Положения автоматически пролонгируется на следующий учебный год.