

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_/Н. М. Романова /  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ №3  
\_\_\_\_\_/У.И. Костина /  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников МБОУ СОШ №3**

#### **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Уссурийска» Уссурийского городского округа (далее – Положение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) государственных гарантий по оплате труда;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) настоящего Положения;
- г) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) методических рекомендаций;
- е) мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой

на основе Положения «Об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников МБОУ СОШ №3» от 29.11.2017г., при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Данное положение вступает в силу с 01.01.2019г.

## **2. Размеры окладов педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и медицинского персонала образовательного учреждения**

6. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала	
<b>1. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»:</b> (секретарь учебной части)	6 300
<b>2. Должности, отнесенные к ПКГ «педагогические работники»:</b>	
2-ой квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	10 725

2-ой квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	11 798
2-ой квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	12 334
4-ый квалификационный уровень (учитель)	12 600
4-ый квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	13 860
4-ый квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	14 490

Молодым специалистам, окончившим образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в образовательное учреждение по направлению отраслевого органа в год окончания образовательного учреждения, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без учета квалификационной категории.

7. Педагогическим и иным работникам, деятельность которых непосредственно связана с обучением учащихся, за специфику выполняемой работы размеры окладов устанавливаются согласно Таблицы 2.

Таблица 2

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники, осуществляющие реализацию образовательных программ с углубленным изучением отдельных предметов или профильного обучения	
<b>1. Должности, отнесенные к ПКГ «педагогические работники»:</b>	
4-ый квалификационный уровень (учитель)	14 490
4-ый квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	15 750

4-ый квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	16 380
Педагогические работники, осуществляющие реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану	
<b>1. Должности, отнесенные к ПКГ «педагогические работники»:</b>	
4-ый квалификационный уровень (учитель)	15 120
4-ый квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	16 380
4-ый квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	17 010

8. Размеры окладов работников медицинского персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников	Размеры окладов (руб.)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
3-ый квалификационный уровень (медицинская сестра)	7 600

### **3. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих**

9. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 28 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (руб.)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер)	9 310

#### 4. Размеры окладов по профессиональным группам общепрофессиональных профессий рабочих

10. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТСК), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 28 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (руб.)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1-ый квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (дворник; дезинфектор; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений)	6 300

<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1-ый квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (рабочий по ремонту и обслуживанию зданий)	6 840

11. Размеры окладов должностей работников библиотек образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена».

Таблица 6

<b>Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни</b>	<b>Размеры окладов (руб.)</b>
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:</b> (библиотекарь)	7 920

## **5. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

12.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

12.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате – 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка. Для молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30% заработка.

12.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы

или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

12.4. Выплаты за работу с особыми условиями труда.

12.4.1. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2 000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек.

Если наполняемость учащихся в классе меньше установленной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

12.4.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1-4 классы – 10% оклада из расчета на 1 ставку;

по русскому языку и литературе – 15 % оклада пропорционально часам учебной нагрузки по данным дисциплинам;

по математике и иностранному языку – 10% оклада пропорционально часам учебной нагрузки по данным дисциплинам.

12.4.3. Учителям и другим педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей за заведование кабинетами информатики, иностранных языков, естественно-научного профиля и другими, оборудованными современной компьютерной техникой в количестве не менее 10 единиц, а также за заведование лабораториями (физики, химии, биологии) и учебными мастерскими.

Ежемесячная денежная выплата за заведование кабинетами устанавливается в размере не более 500 рублей на одного учителя или педагогического работника.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством.

## **6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за выслугу лет;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за высокие результаты работы;
- г) премии по итогам работы.

13.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 3% оклада;
- от 5 до 10 лет – 5% оклада;
- свыше 10 лет – 10% оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

13.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250% оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

участие учащихся в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

наличие системы работы с одаренными детьми;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.

13.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200% оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

выполнение планов внеклассной и внеурочной работы;

применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

участие в профессиональных конкурсах;

уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов, в том числе электронных журналов;

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитывается:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетических условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных)

критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника. Образовательное учреждение вправе устанавливать дополнительные критерии в локальных нормативных актах.

13.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

- за истекший период работы (за квартал, год);
- при наступлении определенных событий, в том числе:
- премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);
- премия к профессиональному празднику;
- премия к юбилею учреждения;
- премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);
- премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

14. Выплаты стимулирующего характера в образовательном учреждении, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников образовательного учреждения.

## **8. Условия оплаты труда административного персонала учреждения**

15. Размер оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному

уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, установленному по типу учреждения (Приложение 1). Размер кратности к окладу основного персонала предусматривается в Приложении 2 к настоящему Положению.

В случае увеличения среднегодовой численности учащихся по итогам истекшего календарного года руководитель образовательного учреждения вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу, установленного в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

В случае изменения численности учащихся в меньшую сторону оклад руководителя пересчету не подлежит.

Руководителю образовательного учреждения в зависимости от функциональных особенностей учреждения устанавливаются корректирующие коэффициенты к окладу (Приложение 3).

Применение корректирующего коэффициента к окладу руководителя учреждения по занимаемой должности не образует новый оклад.

В случае если учреждение относится по нескольким показателям к применению корректирующих коэффициентов, то применяется один корректирующий коэффициент, имеющий максимальное значение.

Применение иных корректирующих коэффициентов к окладу руководителя образовательного учреждения не допускается.

Руководителю образовательного учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) в кратности 5.

16. Оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя учреждения.

17. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

18. Руководителю учреждения и его заместителям в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за высокие результаты работы;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) премии по итогам работы.

18.1. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 3% оклада;
- от 5 до 10 лет – 5% оклада;
- свыше 10 лет – 10% оклада.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем на одну ставку заработной платы по основной должности.

18.2. За высокие результаты работы – ежемесячно в размере до 30% оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения.

18.3. За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20% оклада, с учетом достижений целевых показателей деятельности учреждения.

18.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

- за истекший период работы (за квартал, год);
- при наступлении определенных событий, в том числе:
- премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

- премия к профессиональному празднику;
- премия к юбилею учреждения;
- премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);
- премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

19. Целевые показатели деятельности образовательного учреждения утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

20. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю учреждения за высокие результаты, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

21. Размеры выплат руководителю учреждения за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

22. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа.

23. При установлении выплат заместителям руководителя за высокие результаты работы учитывается:

- внедрение инновационных форм и методов ведения работы, способствующих повышению качества образовательного процесса;

высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетических условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ.

24. При установлении выплат заместителям руководителя за качество выполняемых работ учитывается:

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие жалоб и обращений граждан на качество предоставления услуг;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке отчетов и иной документации.

25. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителям руководителя за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных в настоящем пункте) критерии, которые соответствуют направлению их

деятельности. Образовательное учреждение вправе устанавливать дополнительные критерии в своих локальных нормативных актах.

### **9. Формирование фонда оплаты труда**

26. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждению объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

### **10. Заключительные положения**

27. В соответствии с настоящим Положением образовательное учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда с учетом требований настоящего Положения и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

48. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа.

Приложение 1

к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 г.Уссурийска» Уссурийского городского округа

**Перечень должностей и профессий работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций образовательных учреждений**

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	Размер оклада работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителя, (рублей)
----------	---------------------------------	--	--

1.	Общеобразовательные учреждения	Учитель	14 490
----	--------------------------------	---------	--------

## Приложение 2

к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Уссурийска» Уссурийского городского округа .

### **Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей**

Группа учреждений	Среднегодовое число учащихся (воспитанников)	Кратность оклада руководителя
I	свыше 601	1.4

