

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №52»  
(МБОУ «СОШ№52»)

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБОУ «СОШ № 52»  
Л.И.Агафонова  
«02» 04. 2012г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «СОШ № 52»  
Л.А.Ганиева  
Приказ № 128 от 06.04.2012г.



**Положение №82  
об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 52»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №52» (далее - учреждение). Данное Положение разработано на основе «Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждения образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ» № 294 от 01.07.09г (далее – Положение)

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих и иных выплат.

Фонд оплаты труда – объем финансовых средств, сформированный в учреждении на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.1. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, приказами по учреждению, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными Законами, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.6. 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.

## **2. Основные условия оплаты труда**

1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
- д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения Профсоюзного Комитета работников учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителя, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителя, специалистов и служащих», профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.6. Положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов (в процентах) к окладам:

1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями 50% из них:

20%- районного коэффициента лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

30%-северная надбавка за непрерывный стаж (молодым специалистам начисляется по 10% через каждые полгода)

2. за квалификационную категорию в следующих размерах:

Высшая квалификационная категория – 20 %

Первая квалификационная категория – 15 %

Вторая квалификационная категория – 10 %

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.7. Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при определении размеров стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные отдельным положением.

2.9. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным отдельным положением.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, на переходный период введения новых систем оплаты труда устанавливается по следующей формуле:

$O = O_{\text{ср}} \times 2 \times K$ , где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

O<sub>ср</sub> - средний оклад работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, в текущем периоде, руб.;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Средний оклад работников учреждения определяется путем деления базового фонда оплаты труда персонала учреждения на штатную численность работников учреждения за исключением руководителя, его заместителей.

3.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений (приложение 2 к настоящему Положению).

Приказом Комитета по образованию г. Улан-Удэ определяется уровень оплаты труда руководителю учреждения, на основе объемных показателей, утвержденных Постановлением Администрации города от 07.08.2008 г. № 387.

Для руководителя учреждения, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, по решению Комитета по образованию г. Улан-Удэ может применяться корректирующий коэффициент, соответствующий уровню выше.

Максимальное значение корректирующего коэффициента первого уровня по решению Комитета по образованию г. Улан-Удэ устанавливается руководителям учреждения, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, уровень оплаты труда которых в соответствии с Постановлением Администрации города от 07.08.2008 г. № 387 относится к первому уровню.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере 10-20 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в соответствии с разделом 4 Положения.

3.7. Учредитель устанавливает руководителям учреждения стимулирующие выплаты по результатам деятельности.

Для формирования фонда стимулирования руководителя учредитель централизует 3% фонда оплаты труда учреждения работников учреждения за исключением руководителя, его заместителей. Порядок распределения средств централизованного фонда осуществляется на основании Положения, утвержденного в приложении 3 к настоящему Положению.

3.8. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от

предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

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

4.1. Штатное расписание учреждения образования ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 № 168.

4.3. В соответствии со ст. 135, 144 Трудового Кодекса РФ, в целях повышения результативности труда работников, приведения оплаты их труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности, оплата труда рабочих по обслуживанию зданий может осуществляться с применением часовой тарифной ставки в соответствии с Порядком, утвержденным Указом Президента Республики Бурятия от 16.11.2007 г. № 681.

4.4. Учитывать при оплате труда коэффициент за сложность, напряженность и приоритетность предмета (музыка, физкультура, технология и т.д.), учителям, ведущим данные предметы в начальной школе. В соответствии с Постановлением №212 от 22.04.2008 года «О введении НСОТ работников МОУ и утверждении методики формирования НСОТ МОУ.

4.5. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ «город Улан-Удэ».

4.6. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера.

4.7. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором и внутренними локальными актами учреждения.

Директор МБОУ «СОШ №52» г. Улан-Удэ

Л.А.Ганиева

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №52» г. Улан-Удэ

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по группам работников

ПКГ	Квалификационны е уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
ПКГ должностей педагогических работников	4 квалификационны й уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель;	3727
ПКГ должностей руководителя структурных подразделений	1 квалификационны й уровень	Заведующий библиотекой	4700
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1 квалификационны й уровень	Секретарь руководителя, лаборант	2950
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационны й уровень	Гардеробщик (вахтер), дворник, сторож, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	2887
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационны й уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3100

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №52» г. Улан-Удэ

Значения корректирующих коэффициентов,  
используемых для определения должностного оклада руководителя  
учреждения

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,2-1,3
II	1,1
III	0,9
IV	0,7

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №52» г. Улан-Удэ

Положение о распределении централизованного фонда  
стимулирования руководителя, заместителей руководителя

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждения образования, в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения производятся из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного учредителем муниципальных бюджетных учреждения образования.

1.3. Фонд стимулирования руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения (далее - фонд стимулирования) формируется в размере 3% от фонда оплаты труда учреждения работников учреждения за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТ} \times 3\%}{100\%}, \text{ тыс. руб., где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования, тыс. руб.;

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, тыс. руб.

При распределении средств фонда стимулирования руководителя направлять:

- 95% - на поощрение руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров за результативность деятельности;

- 3% - на выплату руководителям, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени;

- 2% - на выплату премий в текущем учебном году за активное участие в проведении общегородских мероприятий (подготовка к новому учебному году, отопительному сезону, проведение оздоровительной кампании, устранение и предотвращение чрезвычайных ситуаций и др.).

1.4. Распределение фонда стимулирования осуществляется в соответствии с приказом учредителя, в котором при установлении размера стимулирующих выплат руководителю должны учитываться следующие показатели образовательных учреждения:

- Качество и общедоступность образования в учреждении;
- Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- Кадровые ресурсы учреждения;
- Социальный критерии;
- Эффективность управленческой деятельности;
- Сохранение здоровья учащихся в учреждении.

1.5. Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителя и его заместителей.

## **2. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение централизованного фонда осуществляется ежемесячно Советом по образованию.

2.2. Руководитель ежемесячно готовит информацию на рассмотрение Совета по образованию по достижению показателей оценки деятельности и представляет аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющиеся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя.

2.3. Руководители учреждения имеют право присутствовать на заседании Совета по образованию и давать необходимые пояснения.

2.4. Совет по образованию принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет по образованию издает Приказ о поощрении руководителя.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в Акте проверки;
- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Совета по образованию).

2.6. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения производится Советом по образованию, по представлению учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.7. Премия выплачивается один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.8. Размеры премий заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя в зависимости от конкретных показателей результатов работы по согласованию с профсоюзным органом учреждения. Предельный размер стимулирующих выплат заместителю руководителя не должен превышать 80% от размера установленной стимулирующей выплаты руководителю.

### 3. Критерии стимулирования руководителя, заместителей руководителя учреждения, процентные соотношения, оценочные баллы

Направление деятел-ти		Критерии (баллы)
1	Учебная деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам итоговой аттестации - (20);</li> <li>- достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом – (20);</li> <li>- призеры олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) - (15);</li> <li>- качественный уровень организации и проведения итоговой аттестации – (15);</li> <li>- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий со школьниками – (10);</li> <li>- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов – (20).</li> </ul>
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов – (15);</li> <li>- наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) - (15);</li> <li>- наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой – (15);</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) – (15);</li> <li>- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования) – (15);</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - (15);</li> <li>- эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения, озеленение, благоустройство пришкольной территории – (10).</li> </ul>

3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационные категории – (30);</li> <li>- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителя в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) – (35);</li> <li>- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов – (35)</li> </ul>
4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, наличие детских общественных организаций – (15);</li> <li>- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися,- (25);</li> <li>- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков – (15);</li> <li>- занятость учащихся во внеурочное время – (20);</li> <li>- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.). PR образовательной деятельности учреждения – (25)</li> </ul>
5	Управленческая деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) – (40);</li> <li>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – (20);</li> <li>-объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления дополнительных платных услуг – (25);</li> <li>-организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) – (15)</li> </ul>
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (5%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация обеспечения учащихся горячим питанием – (20);</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствуют дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д. – (20);</li> <li>- организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации – (15)</li> </ul>

Указанные критерии в отношении заместителей руководителя применяются в соответствующей части.