

СОГЛАСОВАНО

Начальник Отдела  
образования Администрации  
Нелидовского района  
Тверской области  
\_\_\_\_\_ Э.Н.Крогов  
18 января 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор Земцовской школы

\_\_\_\_\_ Хозяинова А.Б.  
Приказ от 18.01.2016 № 62

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях оплаты  
и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном  
общеобразовательном учреждении Земцовской средней  
общеобразовательной школе**

**п.Земцы**

**Нелидовский район Тверской области**

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в РФ.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Земцовской средней общеобразовательной школе (далее – Земцовская школа). Под работниками понимаются работники, занимающие должности директора, заместителей директора, педагогических работников и служащих. Под рабочими понимаются работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для внесения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

1.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Земцовской школой самостоятельно.

## Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников Земцовской школы, занимающих должности педагогических работников

2.1. Должностные оклады работников Земцовской школы, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются в соответствии со штатным расписанием на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<b>Должности педагогических работников</b>	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	6 984

## 4 квалификационный уровень

Учитель;

педагог-библиотекарь

7 242

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 2.2.1. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
- 2.2.2. Надбавка за особые условия труда;
- 2.2.3. Надбавка работникам - молодым специалистам;
- 2.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2.2.5. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы;
- 2.2.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2.2.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 2.2.8. Доплата за сверхурочную работу;
- 2.2.9. Надбавка за квалификационную категорию;
- 2.2.10. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в **разделе 6 настоящего Положения.**

2.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 2.4.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 2.4.2. Персональная поощрительная выплата;
- 2.4.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 2.4.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2.4.5. Единовременная поощрительная выплата;
- 2.4.6. Надбавка за выслугу лет;
- 2.4.7. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в **разделе 7 настоящего Положения.**

### **Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда работников Земцовской школы, занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в соответствии со штатным расписанием на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	5 758
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Механик	5 993

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 3.2.1. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
- 3.2.2. Надбавка работникам - молодым специалистам;
- 3.3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3.3.4. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы;
- 3.3.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3.3.7. Доплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе **6 настоящего Положения**.

3.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- 3.4.1. Персональная поощрительная выплата;
- 3.4.2. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 3.4.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3.4.4. Единовременная поощрительная выплата;
- 3.4.5. Надбавка за выслугу лет;
- 3.4.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе **7 настоящего Положения**.

## **Раздел 4. Порядок и условия оплаты труда работников Земцовской школы, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Оклады рабочих устанавливаются на основе штатного расписания в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

<b>Разряд работ в соответствии с ЕТКС</b>	<b>Оклад, руб.</b>
1 разряд работ (уборщик служебных помещений, сторож)	3 679
2 разряд работ	3 805
3 разряд работ	3 995
4 разряд работ (кочегар)	5 644
5 разряд работ	5 758
6 разряд работ	5 873
7 разряд работ	5 993
8 разряд работ (водитель)	6 114

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

4.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы;

4.2.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.5. Доплата за работу в ночное время;

4.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничны дни;

4.2.7. Доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в **разделе 6 настоящего Положения**.

4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. Персональная поощрительная выплата;

4.4.2. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.4.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.4.4. Единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в **разделе 7 настоящего Положения**.

## **Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда директора Земцовской школы и его заместителей**

5.1. Должностной оклад директора Земцовской школы устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальных образовательных учреждениях Нелидовского района в следующих размерах:

5.1.1. До истечения срока действия квалификационной категории (по результатам прохождения аттестации):

<b>Наименование должностей</b>	<b>Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)</b>			
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
руководитель образовательной организации	11 091	10 769	10 463	10 147

5.1.2. По истечении срока действия квалификационной категории:

<b>Наименование должностей</b>	<b>Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)</b>			
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
руководитель образовательной организации	15 527	14 000	12 557	11 162

В случае, когда срок прекращения действия квалификационной категории у заместителя директора наступает позже срока прекращения действия квалификационной категории у директора, должностной оклад заместителя директора до окончания срока действия у него квалификационной категории определяется исходя из должностного оклада директора в соответствии с пунктом 5.1.1. настоящего Положения.

5.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора.

5.3. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.1. Надбавка работникам - молодым специалистам;

5.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.3. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы;

5.3.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.3.6. Доплата за сверхурочную работу;

5.3.7. Надбавка за квалификационную категорию.

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за работу заместителям директора устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

5.5.2. Персональная поощрительная выплата;

5.5.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.5.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.5.5. Единовременная поощрительная выплата;

5.5.6. Надбавка за выслугу лет;

5.5.7. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе **7 настоящего Положения**.

## **Раздел 6. Порядок и условия установления компенсационных выплат в Земцовской школе**

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

6.1.1. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

6.1.2. Доплата за особые условия труда;

6.1.3. Надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы;

6.1.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.1.7. Доплата за сверхурочную работу;

6.1.8. Доплата за работу в ночное время;

6.1.9. Надбавка за квалификационную категорию;

6.1.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.1.11. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Земцовской школы без учёта других доплат и надбавок к должностным окладам (окладам). Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и условиях труда, устанавливается **в размере 4%** от должностного оклада (оклада) за фактически отработанное время в этих условиях.

6.4. Доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ: в 1 - 4 классах	7
Учителям за проверку письменных работ: по русскому языку и литературе	12
по математике, иностранному языку	10
истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами	7
Учителям за заведование учебными мастерскими	15
Учителям и педагогу-библиотекарю (библиотекарю) за работу с библиотечным фондом учебников	15
Учителям за руководство методическими объединениями	15

Максимальный процент доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

6.5. Надбавка в размере 50% от должностного оклада работникам – молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период первых трёх лет работы после окончания организации высшего или среднего профессионального образования.

6.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания и увеличения установленного ему объема работы. Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки

должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

70% от должностного оклада - при наличии высшей квалификационной категории;

40% от должностного оклада - при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада - при наличии второй квалификационной категории.

6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.13. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной для образовательных организаций;

- пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для образовательных организаций;

- за каждый класс отдельно за работу более чем в одном классе.

6.14. Компенсационные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Земцовской школы.

## **Раздел 7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат в Земцовской школе**

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. Персональная поощрительная выплата;

7.1.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.1.5. Единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. Надбавка за выслугу лет;

7.1.7. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1. - 7.1.7. пункта 7.1. устанавливаются по решению директора заместителям директора, работникам (рабочим), подчинённым директору непосредственно, как

в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада (оклада).

7.3. Надбавка работникам за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается по основному месту работы в следующих размерах:

**20%** от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

**10%** от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

**20%** от должностного оклада за наличие почётного звания по > соответствующему профилю;

**10%** от должностного оклада награжденным почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление данной по нескольким основаниям надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.4. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7.5. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора работникам и высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от должностного оклада (оклада).

7.6. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Земцовской школы (Приложение №1).

7.6.1. Поощрительная выплата по итогам работы за месяц, квартал устанавливается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению заместителей директора, директора школы и оформляется протоколом заседания комиссии и приказом директора по школе.

7.6.2. Поощрительная выплата по итогам работы за полугодие, год устанавливается на основании самоанализа работника (рабочего), по представлению заместителей директора, директора решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты обязательно входят представители администрации Школы – 1 человек, профсоюзного комитета Школы – 1 человек, Совета Школы – 1 человек.

Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются самоанализы деятельности работников (рабочих), представления директора и заместителей директора, определяется количество

баллов по каждому работнику (рабочему), оформляется Протокол заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Директором Школы на основании Протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда определяется стоимость балла (в рублях) путём деления размера стимулирующей части фонда труда на общую сумму баллов и издаётся приказ о стимулировании работников (рабочих) школы.

7.7. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам к профессиональным, государственным праздникам и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет). Размер единовременной поощрительной выплаты устанавливается по решению директора Земцовской школы в размере до 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

7.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по основному месту в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных муниципальных образовательных организациях на соответствующих должностях в следующем размере:

- 5% от должностного оклада - при выслуге лет от **1 года до 3 лет** за фактически отработанное время;
- 10% от должностного оклада - при выслуге от **3 лет до 5 лет** за фактически отработанное время;
- 15% от должностного оклада - при выслуге лет **свыше 5 лет** за фактически отработанное время.

7.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается с целью поощрения заместителей директора и работников (рабочих) школы.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

7.10. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) Земцовской школы, период действия этих выплат и список работников (рабочих), получающих данные выплаты, определяет директор.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

7.11. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Земцовской школы.

## **Раздел 8. Планирование фонда оплаты труда в Земцовской школе**

Фонд оплаты труда определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Земцовской школе Отделом образования администрации Нелидовского района Тверской области на основании утверждённого Плана финансово-хозяйственной деятельности.

