

ПРИНЯТО  
Педсоветом Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба Малосердобинского  
района  
Протокол № от 11.01.2021

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба Малосердобинского  
района  
..... И. В. Куликова

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
многопрофильный лицей с.Малая  
Сердоба Малосердобинского  
района  
Приказ от 11.01.2021г №2  
Директор лицея:.....  
О. Н. Течелинцева



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБОУ многопрофильный лицей**  
**с. Малая Сердоба**  
**Малосердобинского района**

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МБОУ многопрофильный лицей села Малая Сердоба Малосердобинского района (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МБОУ многопрофильный лицей села Малая Сердоба Малосердобинского района (далее – лицей), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Пензенской области №736-пП от 30.10.2008г (с последующими изменениями) и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

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

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- специфики работы в образовательных организациях.

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ; в том числе фиксированная ежемесячная выплата за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады):

педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Система оплаты труда работников лица должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

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 и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Работникам лица, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель лица по согласованию с профсоюзным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем лица персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты), повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей оценки эффективности работы лица, устанавливаемых исполнительным органом государственной власти Пензенской области и Малосердобинского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя, а также МБОУ многопрофильный лицей села Малая Сердоба Малосердобинского района и критериев оценки эффективности труда работников лица.

1.6. Система оплаты труда в МБОУ многопрофильный лицей села Малая Сердоба Малосердобинского района регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и Малосердобинского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, 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 первичной профсоюзной организации лица.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в МБОУ многопрофильный лицей села Малая Сердоба Малосердобинского района.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников лицея**

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителя;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
  - уровня образования;
  - стажа;
  - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
  - специфики работы в образовательных организациях;
  - уровня управления (для руководителя лицея и заведующих филиалами);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников МБОУ многопрофильный лицей села Малая Сердоба Малосердобинского района устанавливается коллективным договором (для руководителя - учредителем), соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, Малосердобинского района и настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзной организации работников лицея.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам лицея определяется лицеем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

Повышающие коэффициенты, выплаты, доплаты, надбавки педагогическим работникам берутся от оклада при норме часов за ставку и выше.

При тарификации объема учебной нагрузки менее 18 часов, повышающие коэффициента, выплаты, доплаты, надбавки берутся от оклада за установленный объем работы.

Установить повышающий коэффициент для педагогов, педагога-психолога, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ в размере 0,275.

## Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников лица рассчитывается исходя из базового оклада.

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 (приложение 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника  $O_{\phi}^{n.p}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников лица по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{uc}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы;

$\Phi_n$  - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{uc}$  - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в лице.

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

2.9. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало

каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на

групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.10. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся.

2.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.14. Заработная плата руководителя лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя лицея устанавливается исходя из

средней заработной платы работников данной образовательной организации за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя лица определяется трудовым договором.

Должностной оклад заместителя руководителя по учебной работе составляет 85% от должностного оклада руководителя лица. Должностной оклад главного бухгалтера составляет 90% от должностного оклада руководителя лица.

Отнесение руководителя к группе по оплате труда осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

2.15. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов заведующих филиалами МБОУ многопрофильного лица устанавливаются по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений даны в приложении 2.

2.16. Заработная плата работников АУП (руководителя лица, его заместителей, заведующих филиалом, главного бухгалтера) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = O_o^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$  – месячная заработная плата руководителя и других работников из числа АУП;

$O_o^{Рук(АУП)}$  – оклад руководителя и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$  – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителю и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем лица в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, для руководителя устанавливаются учредителем);

$С^{Рук(АУП)}$  – стимулирующие выплаты руководителю и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем лица в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в лице показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности лица.

Премирование руководителя лица осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.17. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в лице.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала лица устанавливается по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 3.

2.18. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_o^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$  – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_o^{УВП}$  – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$  – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем лица в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в лице показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

### **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.19. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в лице, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) лица из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя лица работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.20. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в

общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.21. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_o^{раб} + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$  – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_o^{раб}$  – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$  – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{раб}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем лица в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в лице показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется лицом самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение б).

Лицей самостоятельно разрабатывает и утверждает перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Руководителем лица принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается лицом в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами.

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

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

#### **Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы**

2.24. Размер доплат работникам лица за дополнительные виды и объемы работы определяется лицом самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В лице самостоятельно разрабатывается и утверждается Положение о доплатах за дополнительные виды и объём работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников лица, (дополнительные виды работ) дан в приложении 7.

2.26. Размер доплат работникам лица устанавливается с учетом коэффициента или фиксированной суммой.

2.27. Независимо от количества обучающихся в классе-комплекте, установить ежемесячные фиксированные выплаты за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

#### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.27. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых лиц является местом основной работы.

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

2.28. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

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

## Порядок расчета стимулирующих выплат

2.29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Советом лица с учетом мнения профсоюзного комитета лица и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам лица. Выплат стимулирующего характера для работников лица устанавливаются из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников лица устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности лица.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются фиксированной суммой, с учетом набранных работником баллов или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в лице устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы в абсолютном значении или процентном отношении к окладу.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера для административно-хозяйственного персонала учитываются:

- 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 образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников лица стимулирующие выплаты производятся за:

- реализацию дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя лица в пределах фонда оплаты труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников, разработанного в МБОУ многопрофильный лицей и на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Руководителю лица размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя лица в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителю лица устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам лица.

### **Другие вопросы оплаты труда**

2.30. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников лица**

3.1. В МБОУ многопрофильный лицей, перешедшего на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд

оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного государственного задания.

3.2. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, поступающих в установленном порядке лицеем, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание государственных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Пензенской области.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.3. Лицей самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается руководителем лицея и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых лицеем услуг, лицей вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.4. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{ом} + \Phi_{стим}^{ом}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$  – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi_{б}^{от}$  – базовая часть  $\Phi_{от}$ ;

$\Phi_{стим}^{от}$  – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть  $\Phi_{от}$ ).

3.5. Руководителем лица обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников лица, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников МБОУ  
многопрофильный лицей  
с. Малая Сердоба

Оклады (ставки)

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников  
МБОУ многопрофильный лицей с. Малая Сердоба (в соответствии с приказом Министерства  
здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении  
профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»  
от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень		
	педагог психолог	8024
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	8024
	педагог-организатор	7834
4 квалификационный уровень		
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8213
	учитель	8213

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР («Заслуженный...»), устанавливается лицеем самостоятельно в пределах выделенных ассигнований -10%;

повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 3,6%.

Приложение 2  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников МБОУ  
многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба

Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ многопрофильный лицей с.Малая Сердоба по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь-диспетчер	4369
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
2 квалификационный уровень	Бухгалтер	4992

Приложение 3  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников МБОУ  
многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба

Оклады

прочих работников МБОУ многопрофильный лицей с.Малая Сердоба из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 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:	
	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	4194
	Кухонный работник	4194
	Сантехник	4101
	Электрик	4638
	Повар	4194
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автобуса	5705

Приложение 4  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников МБОУ  
многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба

Перечень  
повышающих коэффициентов к окладам работников МБОУ  
многопрофильный лицей с.Малая Сердоба по профессиональным квалификационным  
группам

Персональные повышающие коэффициенты к окладам работников  
МБОУ многопрофильный лицей с. Малая Сердоба

Таблица 1

Наименование должностей	Коэффициент
Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	2,05
Кухонный работник	2,29
Сантехник	2,6
Электрик	1,76
Повар	2,56-2,75
Водитель автобуса	2,986
Секретарь-диспетчер	2,23
Бухгалтер	3,6
Педагог-психолог	2,81
педагог-организатор	1,81

Повышающие коэффициенты  
за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических  
работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам МБОУ  
многопрофильный лицей с.Малая Сердоба

таблица 2

Стаж педагогической работы	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

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 лица с учетом присвоенной им квалификационной категории

таблица 3

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25

Приложение 5  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников МБОУ  
многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба

Коэффициенты  
специфики работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при  
установлении окладов и ставок работников МБОУ  
многопрофильный лицей с.Малая Сердоба с учетом специфики работы

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением при нагрузке домашнего обучения 18 часов и выше.	0,20
При нагрузке домашнего обучения менее 18 часов, коэффициент устанавливается от оклада за установленный объём работы по домашнему обучению	

Приложение 6  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников МБОУ  
многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба

Перечень  
выплат за работу в особых условиях работникам МБОУ многопрофильный лицей  
с.Малая Сердоба

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

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

Примечание:

- молодым специалистом (педагогическим работником) признаётся гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования в течение трёх месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; периода прохождения военной службы по призыву).

**Перечень**  
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по  
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников  
МБОУ многопрофильный лицей с.Малая Сердоба, исчисляемых в зависимости от  
фактической нагрузки педагогического работника

Таблица № 1

Наименование выплаты	Размер (коэффициент)
<b>За проверку письменных работ</b>	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах при нормативе наполняемости класса 25 чел (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) по лицейю по филиалам	0,20 0,10
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе при нормативе наполняемости класса 25 чел (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) по лицейю по филиалам	0,25 0,15
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, географии, биологии, химии, физике при нормативе наполняемости класса 25 чел (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) по лицейю по филиалам	0,20 0,10

### Перечень

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МБОУ многопрофильный лицей с. Малая Сердоба, исчисляемых из оклада работника, и размер выплат к окладам

Таблица № 2

Наименование выплаты	Размер (коэффициент или абсолютное выражение)
за классное руководство по лицее с наполняемостью 10 человек и выше по филиалам с наполняемостью менее 10 человек	0,48 0,10
за классное руководство фиксированная ежемесячная выплата не зависимо от наполняемости классов учащимися	5000 руб.
За заведование:	
кабинетами (химия, биология, технология, физика)	0,05
учебными мастерскими в лицее	0,15
в филиале	0,03
учебно-опытными (учебными) участками в лицее и филиалах	0,05
за руководство методическими комиссиями (в соответствии с приказами Управления образования)	0,05-0,10
За организацию по проведению динамической паузы в 1-х классах в лицее	0,10
За работу с «Одарёнными детьми»	211,21 руб. за каждого ребёнка (районный уровень);
За выполнение обязанностей воспитателя	12000 руб.

Примечание: конкретный размер выплат устанавливается лицеем самостоятельно как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по лицее на соответствующий финансовый год.