

ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива
Протокол № 3
от «28» августа 2020 г

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы
М.Л.Троицкая
М.Л.Троицкая
Приказ № 341
от «31» августа 2020 года



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Щегловская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального образовательного учреждения «Щегловская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области № 2545 от 19.09.2017 г. «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», Уставом образовательного учреждения.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам ОУ.

1.4. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МОУ «Щегловская СОШ» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников Учреждения.

1.7. Положение устанавливает порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.8. Работникам ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам учреждения за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности),
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

1.9. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

1.10. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения:

- разрабатывается рабочей группой образовательного учреждения совместно с выборным профсоюзным органом;

- обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива;
- утверждается руководителем образовательного учреждения.

1.11. Положение устанавливает порядок и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за напряженность, высокое качество и результаты работы, а также порядок выплаты материальной помощи.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников школы определяется как сумма:
- расходов на выплату должностных окладов (ставок заработной платы) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок.

2.2. Годовой фонд оплаты труда рассчитывается путём умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющим не менее 30 процентов от суммы ставок заработной платы.

2.3. Для оплаты труда применяется базовая величина в размере, установленном постановлением Учредителя и межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников по должностям работников образования.

2.4. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов устанавливаются в размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру

3.1. Должностной оклад руководителя школы устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников), относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

3.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставки заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

3.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчёт должностного оклада руководителя.

3.4. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом Комитета по образованию МО « Всеволожский муниципальный район ЛО, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются приказом соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя.

Показатели и порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда определяется уполномоченным органом.
2. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.
3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года.

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	Общеобразовательные школы	-	свыше 800	до 800	до 400	до 200	до 100

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к ставке заработной платы работников. Согласно приложению 2 настоящего Положения.

4.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда. Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке по специальной оценке условий труда в них и утверждаются приказами школы с учётом мнения представительного органа работников. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством. Оплата замещения производится от должностного оклада с учетом стимулирующих выплат за квалификационную категорию.

4.4. Компенсационные выплаты производятся за проверку тетрадей (при условии списочной наполняемости класса не ниже 14 человек). Доплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки, и рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. При наполняемости в классе менее 20 человек, доплата за проверку тетрадей производится пропорционально численности. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов. Учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, оплата за проверку письменных работ не производится.

4.6. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 5000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже 14 человек. Если списочная наполняемость класса ниже 14 человек, доплата уменьшается пропорционально численности. Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

5. Условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с оценкой результативности работы работников образовательных учреждений не допускается.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

персональные надбавки за реализацию важных направлений деятельности ОУ;

за инновационную деятельность.

за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:
успешное и добросовестное исполнением работником своих обязанностей в *соответствующем периоде*;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы (за месяц, триместр, год).

5.3. Осуществление выплат стимулирующего характера может производиться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, за год.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за отчетный период производятся пропорционально времени, отработанному работником учреждения в отчетном периоде.

5.5. Размер стимулирующих выплат работника учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.6. Решение о выплатах стимулирующего характера и размере данных выплат принимает Комиссия по установлению стимулирующих выплат, действующая на основании Положения о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя ОУ.

5.7. Работники ОУ имеют право присутствовать на заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат и давать необходимые пояснения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения осуществляются на основании решения Комиссии, оформленного Протоколом заседания комиссии, утвержденного приказом руководителя ОУ. Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

5.9. Стимулирующие выплаты в отчетном периоде работникам ОУ не производятся при условии:

- наличия дисциплинарного взыскания (до момента снятия дисциплинарного взыскания)
- нарушения служебной, трудовой, исполнительской дисциплины (отчетный период – ежемесячно)

- нанесения работником своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба образовательному учреждению.

5.10. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев при условии личного вклада в организацию образовательного процесса в соответствии с разработанными критериями (Приложение № 3).

5.11. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организацией не чаще двух раз в год.

5.12. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться к юбилейным датам работников (50, 55 лет и каждые последующие пять лет).

6. Распределение фонда материального стимулирования

6.1 Фонд материального стимулирования формируется в пределах надтарифной части фонда заработной платы и текущей экономии по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода.

Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются: стимулирующий фонд;

6.2. Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:

Наличие квалификационной категории:

- Высшая квалификационная категория -30%;
- Первая квалификационная категория -20%;

6.3. Текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

6.4 Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя

образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда и в соответствии с данным Положением.

Перечень показателей выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие категории;

- Выплаты, устанавливаемые на учебный год (вносятся в тарификационный список школы);
- Выплаты, устанавливаемые ежемесячно, раз в триместр;
- Выплаты, имеющие единовременный характер.
(Приложение 4).

7. Порядок премирования

7.1. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения. Премии работникам, являющимися совместителями, выплачиваются по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников ОУ.

7.2. Премияльные выплаты могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за триместр, за учебный и финансовый год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

7.3. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

7.4. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года,

в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

8. Порядок определения размера премии.

8.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

8.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

8.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;
- по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
- общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

9.2. Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части фонда заработной платы работников ОУ в случае: