



УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ «Щегловская СОШ»

М.Л.Троицкая

Приказом № 266 от 31 августа 2015 года

## **Положение об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Щегловская СОШ»**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области № 4119 от 26.12.2014 г. «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МОУ «Щегловской средней общеобразовательной школы.

1.3 О внесении изменений с Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области № 508 от 28.02.2014г. «О внесении изменений в постановление администрации от 29.06.2011 № 1375»

1.4. Приказ Минтруда России от 26.02.2013г. № 167Н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

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

1.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников Учреждения

1.7. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг учителями планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для учителей и для остальных работников.

1.8. 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.

1.9 Настоящее положение определяет общие требования к оплате труда работников школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего,

среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, направленной на повышение доходов учителей школы.

1.10. 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.

1.11. Работникам ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:  
за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности),  
-за качество выполняемых работ,  
-за выслугу лет,  
-премиальные выплаты по итогам работы,  
-персональные надбавки.

1.12. 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.

1.13. 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.

1.14. 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. Конкретный объём средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утверждённых по областному бюджету ассигнований на соответствующий год. Объём средств на установление стимулирующих выплат работникам школы устанавливается с учётом соотношений фактической и нормативной наполняемости класса.

2.4. Для оплаты труда применяется базовая величина в размере, установленном решением Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области и межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников по должностям работников образования.

2.5. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов устанавливаются в размерах:

**а) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень, профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Межуровневые коэффициенты:
Профессиональная квалификационная группа	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	1,8525
1 квалификационный уровень	Секретарь	1,0328
1 квалификационный уровень	Лаборант	1,0492
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,2459
3 квалификационный уровень	Бухгалтер	1,7213

**б) по должностям работников образования**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед	1,7	2,0

**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 органа местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, которому подведомственно муниципальное бюджетное учреждение, муниципальное казенное учреждение (далее – уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 сентября текущего года.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера школы 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					
		1-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 проведённой в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки 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):

- в начальной школе – 10%;
- по русскому языку – 20%;

- по математике – 15%;
- по черчению – 10%;
- по английскому языку – 10%.

4.5. Компенсационные выплаты производятся за выполнение функций классного руководителя (при условии списочной наполняемости класса не ниже 14 человек) – 2000 руб.

#### Компенсационные выплаты

№ п.п.	Муниципальное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях Ленинградской области	Учителя и другие педагогические работники за время непосредственной работы в данных классах (группах) или с указанным контингентом	20 %
2.	Образовательные учреждения, участвующие в экспериментальной работе по распоряжению учредителя	Руководитель учреждения, заместитель руководителя по УВР (ВР), педагогические работники, участвующие в экспериментальной работе	10%

#### 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;

за модернизацию;

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 исполнение 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. Выплаты стимулирующего характера не ограничиваются максимальным размером.

5.7. 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 директора ОУ.

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

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

5.10. 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.

5.11. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев.

5.12. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты при условии личного вклада в организацию образовательного процесса в соответствии с разработанными критериями

5.13. Педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду, зав. библиотекой, бухгалтеру, секретарю устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты при условии личного вклада в организацию образовательного процесса в соответствии с разработанными критериями

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

5.15. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться в связи с юбилеями, уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

## 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%;
- Вторая квалификационная категория -10%.

6.3. Текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода и экономия по заработной плате образовательной организации образованной из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

6.4. Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета) согласно приложению 3 настоящего Положения

6.5 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.

**Выплаты стимулирующего характера устанавливаемого ежемесячно, ежеквартально:**

Перечень надбавок	Категория работника	Коэффициент от должного оклада
Персональная надбавка за руководство МО	Руководитель МО	До 25%
Персональная надбавка за перенаполняемость (более 25 ч)	Учитель	До 5%
Персональная надбавка за выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	Председатель профкома	До 30%
	Секретарь педсовета	До 2000 руб.
Персональная надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Все сотрудники	До 5000 руб.
Персональная надбавка за работу со школьным сайтом	Учитель	До 20%
Персональная надбавка за дневник RU	Ответственный за ведение дневника	До 10%
Персональная надбавка за выполнение в полном объеме спортивно-массовых мероприятий	Учитель физкультуры	До 15%
Персональная надбавка за выполнение особо важных поручений	Все сотрудники	До 3000 руб.
За руководство экспериментальной работы (муниципальной, региональной, федеральной)	Заместитель директора (по ВР и УВР)	До 10%
Напряженность и интенсивность		До 30%
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Заместитель директора (по безопасности)	До 20%
Напряженность и интенсивность		До 20%

Результативность коррекционно- развивающей работы с учащимися - своевременное и качественное введение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	Учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог	До 10%
Работа с электронной базой данных	Главный бухгалтер	До 35%
Работа с договорами на электронной площадке		До 35%
Напряженность и интенсивность		До 20%
Заместитель директора по АХР, заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы Обеспечение выполнения лицензионных требований Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 50%
	Оформление заключения договоров	До 20%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ За сохранность и эффективность использования имущества, находящегося в оперативном управлении	До 30%
Соблюдение требований к обоснованию закупок, предусмотренных <u>ст. 18 Закона № 44-ФЗ</u> , при формировании планов закупок и планов-графиков	Контрактный управляющий	До 5000 руб.

## Выплаты стимулирующего характера устанавливаемого на учебный год:

Категория работника	Вид надбавки	Коэффициент
Заведующий библиотекой	Создание и работа с базой данных (электронная библиотека);	До 20%
	Оформление договоров, списание литературы	До 10%
	Погрузочно-разгрузочные работы	До 30%
Секретарь	Напряженность и интенсивность	До 30%
	За ведение кадровых вопросов	До 50%
	За работу с базой данных	До 20%
	Формирование документации для архива	До 20%
Бухгалтер	Напряженность и интенсивность	До 30%
	Создание и ведение базы данных обучающихся по питанию	До 2000 руб.
	За выполнение сложных работ (КПМО, перетарификация)	До 50%
	Формирование документации для архива	До 30%
	Работа с программой ВЕБ-АРМ (ИЕБ-АЦК)	До 20%
Лаборант	Напряженность и интенсивность	До 30%
	За напряженность и интенсивность работы	До 30%

### 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 квартал, за учебный и финансовый год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками и к праздничным датам.

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 инспекционно-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. Максимальными размерами не ограничивается.

8.3. При определении персонального размера премии работника по итогам учебного года:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- 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. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

9.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

9.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

9.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

9.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

#### **10. Срок действия Положения.**

Положение действует до внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации или локальные акты регионального и муниципального уровня, а так же по решению собрания трудового коллектива.

**ПРИНЯТО**

На собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 от 28 августа 2015 года