

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ВИСТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

«Утверждаю»:  
Директор



Дошукаева Т. В.

Принято на заседании педагогического совета  
Протокол № 1 от «30» августа 2017 г

Приказ № 65 от 31.08.2017 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и материальном стимулировании работников**

Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

**1. Общие положения.**

1.1. Оплата труда работников школы МБОУ «Вистинская СОШ» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Работникам МБОУ «Вистинская СОШ» устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

за интенсивность и высокие результаты работы,

за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности,

за качество выполняемых работ,

за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли),

за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;

за выслугу лет,

за выполнение особо важных и срочных работ,

премиальные выплаты по итогам работы,

персональные надбавки,

за выполнение больших объемов работ в сжатые сроки

## **2. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):**

2.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 1500 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

2.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов;

почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель» - 20 процентов;

звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при

условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

2.4. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждений образования, работникам учреждений здравоохранения за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

2.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

3. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных по областному бюджету ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется следующим образом:

Не менее 60% -на стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы (учителям, социальному педагогу);

Не более 40% - на стимулирующие выплаты надбавок другим работникам школы (административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу).

#### 4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1. Работникам МБОУ «Вистинская СОШ» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты постоянного характера:

- за заведование кабинетом, учебной мастерской, автохозяйством, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности и выполнении обязанностей лаборанта - 1000 руб ;

- за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли) – 2000 руб. на 1 ставку (18 часов);

- за организацию работы школьных методических объединений- 700 руб.

- за организацию льготного питания в ОУ- 1500 руб.;

- за организацию платного питания в ОУ 1000 руб.

4.1. При определении размеров остальных выплат стимулирующего характера должно учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

интенсивность и высокие результаты работы,

за качество выполняемых работ,

за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;

за выполнение особо важных и срочных работ,

4.2. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

4.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

4.4. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

4.5 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

4.6. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

4.7. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям учреждений определяется приказом комитета по образованию администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» с учетом исполнения учреждением государственных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения (кроме руководителя учреждения, критерии и показатели деятельности которого утверждаются отделом образования администрации района) утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с Управляющим Советом, собранием трудового коллектива. Выплата за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Стимулирующая выплата устанавливается приказом руководителя учреждения .

Руководителю учреждения надбавка устанавливается приказом комитета по образованию администрации МО “Кингисеппский муниципальный район”.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовке и проведении республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью работы, не допускается.

## 5. Порядок установления размеров выплат за качество выполняемых работ

5.1. Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерии в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием Управляющего Совета, профсоюзной организации учреждения.

5.2. Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется по показателям и критериям, утвержденным комитетом по образованию администрации МО «Кингисеппский муниципальный район», других работников - по показателям и критериям, утвержденным учреждением.

5.3. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя

Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату за качество работы работникам учреждения, в том числе и руководителю (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в текущем месяце производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий месяц) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, в том числе и руководителя. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Определение денежного веса одного балла происходит отдельно для педагогических работников учреждения, в том числе учителей, и для других работников учреждения – административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов по каждому из групп, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы по каждой из групп, за вычетом надбавки руководителю, устанавливаемой приказом учредителя, при определении денежного веса одного балла для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения по каждой из групп. В результате получается денежный вес одного балла для работников каждой из групп.

г) Далее, в каждой группе денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов ,набранных работником, относящимся к данной группе, таким образом получается размер надбавок за качество выполняемых работ по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций.

5.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ «Вистинская СОШ» принимается комитетом по образованию администрации МО «Кингисеппский муниципальный район», другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

5.5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

-подготовке объектов к учебному году;

-устранении последствий аварий;

-подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

-достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения сроком на 1 триместр. Руководителю учреждения надбавка устанавливается приказом комитетом по образованию администрации МО «Кингисеппский муниципальный район». Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

5.7. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.8. Оценку выполнения работниками утвержденных показателей и критериев осуществляет комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность на основании положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

