

«Согласовано»
На собрании трудового
коллектива
27.06.2019 года
МОБУ «Свирицкая СОШ»
« 20 » июня 2019 г
Председатель СТК _____ Савельева Н.А.

«Утверждено»
Приказом № 7
« ____ » _____ 2019 год

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и установлении компенсационных и стимулирующих выплат работникам МОБУ «Свирицкая средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общего образовательного учреждения «Свирицкая средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с областным законом от 08 июня 2011 г. №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области государственных казенных учреждений Ленинградской области и распоряжений Главы администрации Волховского муниципального района и устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателями и работниками.
- 1.2. Заработная плата каждого работника муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее МОБУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением локальными нормативными актами МОБУ.
- 1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Ленинградской области.
- 1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МОБУ устанавливается работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.
- 1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеров компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда

- 2.1. Заработная плата работников включает в себя:
 - должностной оклад;
 - компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты.

- 2.2. Размер должностного оклада работника (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент
- Расчетная величина – это показатель, который устанавливается Постановлением (Распоряжением) Администрации муниципального образования о бюджете на очередной финансовый год и на плановый период и применяется для расчета должностных окладов работников.
- Межуровневый коэффициент- соотношение между должностными окладами, соответствующий определенным квалификационным уровням, и расчетной величиной.
- Квалификационный уровень – уровень оплаты работников в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы.
- 2.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к педагогическому персоналу, на коэффициент масштаба управления учреждением.
- 2.4. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Главы администрации по результатам работы учреждения за месяц, квартал, календарный год.
- 2.5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере 90 процентов должностного оклада руководителя.
- 2.6. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада руководителя.
- Работникам, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении, устанавливаются персональные надбавки.
- 2.7. Оплата при нахождении работника, оплачивается из расчета действующего оклада

3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

- 3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих определяется как произведение расчетной единицы на межуровневый коэффициент.
- Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0328
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»; (старший сторож, старший по смене)	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0492
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, буфетчик	1,1148
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе повар)	1,1475
	То же, 7 квалификационного разряда	1,2459
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,3607

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,4262

4. Оплата труда по общеотраслевым должностям служащих

4.1 Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих определяются как произведение расчетной единицы на межуровневый коэффициент

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь;	1,0328
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант;	1,0492
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;	1,2459
3 квалификационный уровень	заведующий столовой;	1,3607
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер;	1,5082

5. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные учреждения; общеобразовательные учреждения; общеобразовательные школы-интернаты; образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый
2	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего); воспитатель, старший вожатый
3	Иные учреждения образования	Методист (включая старшего); тьютор; специалист; заведующий отделом; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-психолог; программист; юрисконсульт; инженер

6. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) 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.

- 6.1. Работника, имеющим почетное звание устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности в размерах:

Почетное звание «Народный учитель» - 30 %

«Заслуженный» - 20%

- 6.2. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу в размере 10%.

- 6.3. Персональная надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

Имеющим высшую квалификационную категорию – 30%

Первую квалификационную категорию – 20%

Персональные надбавки устанавливаются на срок действия факторов, предусмотренных для его установления.

7. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера.

- 7.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентах отношении к должностному окладу работников.
- 7.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
- 7.3. 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 аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.
- 7.4. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием размера повышения.
- 7.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
- 7.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему

объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- 7.8. Доплаты за увеличение объема работы утверждаются на начало учебного года приказом руководителя в суммовом или % выражении.
- 7.9. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МОБУ «Свирицкая СОШ» устанавливаются выплаты компенсационного характера:
- доплата за увеличение работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 20% должностного оклада, рассчитанных за час работы.
- 7.10. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится выплата. Размер выплаты составляет:
- не менее одинарной части должностного оклада за день или за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась в выходные или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени;
 - не менее двойной части должностного оклада за день или за час работы сверх должностного оклада, сверх месячной нормы рабочего времени.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 7.11. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством:
- за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Компенсационные выплаты производятся по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат.

8. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

- 8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОБУ «Свирицкая СОШ», а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату работников.
- 8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.
- 8.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.
- 8.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
- за интенсивность и высокие результаты работ

- за качество выполняемых работ
- за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли), за выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы
- персональные надбавки.

8.5. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, в размере до 100% должностного оклада за:

- стабильно высокие показатели результатов работы;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, воспитания, организации и управления учебно-воспитательным процессом;
- использование в процессе обучения современных образовательных технологий;
- сопоставимость (корреляция) результатов внешней системы оценки качества образования с результатами внутренней системы оценки качества образования;
- сопоставимость (корреляция) результатов промежуточной аттестации с результатами текущего контроля успеваемости;
- распространение педагогического опыта;
- наставничество;
- подтверждение медалистами своих результатов на ЕГЭ;
- высокие показатели итоговой аттестации.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100% должностного оклада за:

- стабильно высокое качество труда
- высокие показатели знаний у воспитанников

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- При выслуге лет от 3 до 5 лет 5 %
- от 5 до 10 лет 10%
- свыше 10 лет 15%

Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью труда
- выполнение полученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

- 8.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МОБУ применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:
- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ
 - при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки РФ от 12.04.2010 г. № 342 «О знаках отличия в сфере образования и науки»
 - при награждении государственными наградами и наградами Ленинградской области
 - в связи с празднованием Дня учителя
 - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60,65,70,75 лет со дня рождения)
 - при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости
 - при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
- Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и финансируется за счёт утверждённых Учредителем ассигнований на финансовый год.
- При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливается Положением о материальной помощи, принятым с учетом мотивированного мнения коллективным договором.
- Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.