УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

МОУ «Сланцевская СОШ №6»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда и материальном стимулировании**

**в МОУ «Сланцевская СОШ №6» на 2017-2018 учебный год**

1. **Общие положения.**
	1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками.
	2. Положение разработано на основании Постановления администрации Сланцевского муниципального района от 02.08.2011 № 823-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных образовательных организациях Сланцевского муниципального района Ленинградской области» и изменениях в данное Постановление от 20.11.2014 г. № 2092-п.
	3. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.
	4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, перечень компенсационных выплат, в том числе персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.
2. **Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов**
	1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалифицированного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессии рабочих.
	2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов устанавливаются в размерах согласно приложения 1.
	3. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности руководитель организации утверждает штатное расписание и его изменения.
	4. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, составляются тарификационные списки.
3. **Порядок назначения должностных окладов руководителям**
	1. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада работников. Относимых к основному персоналу (педагогические работники) – далее СДО. Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя организации штатному расписанию.
	2. Масштаб управления и соответствующая ему группа оплаты труда зависит от объемных показателей деятельности организации и утверждается комитетом образования администрации Сланцевского муниципального района по состоянию на 1 сентября .
4. **Размеры и порядок установления компенсационных выплат.**
	1. Компенсационные выплаты устанавливаются распорядительным актом по образовательной организации в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.
	2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, осуществляются пропорционально отработанному времени в таких условиях труда. Конкретные размеры повышения определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда и утверждаются приказом руководителя организации.
	3. По результатам специальной оценки условий труда распорядительным актом по образовательной организации утверждается перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.
	4. Размеры компенсационных выплат работникам, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в приложении 2,3
	5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.
	6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.
	7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся в работе в выходные и нерабочие праздничные дни в одинарном размере за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада за день или час работы.
5. **Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат.**

Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

* 1. **За интенсивность и высокие результаты работы** :

Надбавка устанавливается распорядительным актом организации. Размер надбавки педагогическим работникам определяется по результатам работы за месяц, триместр, квартал, полугодие, учебный или календарный год в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности работников (приложение 4).

Педагогические работники предоставляют сведения об эффективности своей деятельности в виде справки, за подписью заместителей директора по УВР и ВР, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в комиссии по рассмотрению результатов работы и установления размеров надбавок.

Заместители директора предоставляют сведения об эффективности и результативности своей деятельности не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом в виде информации, которая принимается к рассмотрению руководителем образовательной организации совместно с председателем Управляющего совета.

Размер надбавки педагогическим работникам устанавливается на основе следующих расчетов: высчитывается сумма баллов, полученных всеми педагогами по всем показателям, высчитывается стоимость одного балла в денежном выражении (ежемесячная распределяемая часть стимулирующего фонда/общая сумма баллов). Количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой надбавки открытым голосованием при условии присутствия не менее две трети членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоком, на основании которого директор школы издает распорядительный акт, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат.

Размер надбавок всем категориям работников, кроме учителей), устанавливается согласно приложению 5.

Размер надбавки конкретному работнику может быть снижен на 50% и срок на 1 месяц при ухудшении показателей его работы:

- нарушение трудовой дисциплины;

- нарушение исполнительской дисциплины;

- наличие обоснованных жалоб граждан на имя руководителя образовательной организации.

В случае вынесения взыскания работнику, выплата установленной надбавки прекращается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном трудовым законодательством порядке. Снижение размера надбавки или прекращение ее выплаты, производится на основании распорядительного акта с указанием причин. Работнику, не имеющему надбавки и подвергнутому дисциплинарному взысканию за период, предшествующий установлению надбавки, надбавка устанавливается с даты снятия взыскания.

Работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору, надбавка устанавливается на общих основаниях.

**5.2. За стаж непрерывной работы :**

|  |  |
| --- | --- |
| Непрерывный стаж работы в учреждении | % к должностному окладу без учета персональных надбавок и компенсационных выплат |
| От 1 года до 3 лет | 3 |
| От 3 лет до 5 лет | 5 |
| От 5 лет до 10 лет | 7 |
| Свыше 10 лет | 10 |

Основанием для принятия решения об увеличении надбавки за непрерывный стаж работы личное заявление работника.

Размер стажевой надбавки рассчитывается от нагрузки, но не более чем на 1 ставку по основной должности.

 В случае, когда право на назначение надбавки за непрерывный стаж работы в организации или на изменение ее размера наступает в период нахождения работника в отпуске (ежегодном оплачиваемом, без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком и др.) или в период временной нетрудоспособности, надбавка устанавливается с первого рабочего дня после окончания этих периодов.

 При назначении надбавки за непрерывный стаж работнику учитывается стаж работы в предыдущей ОО при переходе из нее в процессе реорганизации или ликвидации.

**5.3. За увеличение объема работ:**

Надбавки за увеличение объема работ устанавливаются в случаях, указанных в приложении 6.

**5.4. Премиальные выплаты по результатам работы:**

Премия по результатам работы в течение месяца, квартала, триместра, полугодия, учебного или календарного года, устанавливается распорядительным актом учреждения в абсолютном размере или процентном отношении от должностного оклада без учета доплат и надбавок в соответствии с показателями.

 Показателями премирования по результатам работы работника за месяц, квартал, триместр, полугодие, учебный или календарный год являются:

- выполнение отдельных особо важных заданий;

- высокая степень ответственность работника при выполнении должностных обязанностей, а также личный вклад в деятельность учреждения;

- высокая степень творческого участия в деятельности учреждения;

- активное участие в реализации научных проектов, внедрении экспериментальных проектов, разработка и внедрение авторских программ в образовательной деятельности.

Работники учреждения могут быть премированы по результатам выполнения отдельных ответственных мероприятий и работ (участие в подготовке учреждения к новому учебному году, участие в работе пункта приема экзаменов, успешное прохождение проверки, мероприятий по государственному муниципальному контролю (надзору) и др.).

**5.5. Персональные надбавки**

- за отраслевые звания, награждение наградами различного уровня (работникам, имеющим почетные звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный учитель», «Почетный учитель Ленинградской области» устанавливается персональная надбавка к должностному окладу в размере 20%.;

- кандидат наук – 1500 руб.,

- доктор наук – 3500 руб.

За квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается персональная надбавка:

- высшая квалификационная категория – 30 процентов;

- первая квалификационная категория – 20 процентов;

Работникам учреждений (за исключением руководителей и педагогических работников) устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорий по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория:

- высшая квалификационная категория – 15 процентов;

- первая квалификационная категория – 10 процентов;

Вторая квалификационная категория – 5 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом квалификационной комиссии.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

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

При присуждении ученой степени – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием.

**5.6. Выплаты из экономии средств фонда оплаты труда:**

Экономия средств фонда оплаты труда может быть направлена на следующие выплаты работникам:

- на увеличение надбавок за интенсивность и высокие показатели;

- на увеличение премиальных выплат;

- на премии в связи с торжественными, праздничными датами и событиями;

- материальную помощь.

 Торжественные даты делятся на юбилейные, памятные и праздничные. К юбилейным датам и событиям относятся: исполнение со дня рождения 50, 55, 60 и т.д. лет. К памятным датам и событиям относятся: увольнение в связи с выходом на пенсию, награждение наградами различного уровня, присвоение звания.

 Премирование осуществляется в случае, если работникам не выплачивается премия, предусмотренная к соответствующей награде.

 К праздничным датам относятся: Новый год, Международный женский день учителя. День защитника отечества и Международный женский день.

 К торжественным датам относятся: заключение брака, рождение ребенка.

 Премирование работников осуществляется по распорядительному акту.

Материальная помощь выплачивается работникам с целью обеспечения социальных гарантий:

- при несчастных случаях (авария, травма) с работником или близким членом его семьи (Супруг(а), отец, мать, сын, дочь, брат, сестра);

- с случаях пожара, гибели имущества;

- для приобретения лекарств или платного лечения работника или члена его семьи (Супруг(а), отец, мать, сын, дочь, брат, сестра);

- в случае тяжелого материального положения;

- в случае смерти работника или членов его семьи. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

 Работнику, уволившемуся из образовательной организации в связи с уходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

 Материальная помощь предоставляется по личному заявлению работника. Размер определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств организации. Выплаты производятся на основании распорядительного акта по образовательной организации.

**5.7. Выплаты за особые условия труда:**

Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты за особые условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

1. **Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**
	1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию, расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат, расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.
	2. Годовой фонд оплаты труда рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в процентах от суммы должностных окладов по штатному расписанию, составляющем:

- для административного, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонал не менее 30%;

- для педагогического персонала объем стимулирующих выплат устанавливается распоряжением комитета образования.

 6.3. В годовом фонде оплаты труда с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов, предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7. **Порядок проведения тарификации рабочих**

7.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников, а также размеров доплат к должностным окладам распорядительным актом создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа сотрудников учреждения. Председателем является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

7.2. Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках, которые составляются ежегодно по состоянию на 1 сентября.

**8. Оплата труда**

8.1. Норма часов преподавательской работы на ставку является нормируемой частью педагогической работы. Устанавливается в соответствии с актами Российской Федерации.

8.2. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами и других конкретных условия образовательного учреждения и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.3. В должностной оклад преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, включена оплата за ведение им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение указанной работы выполняется в основное рабочее время.

8.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном объеме при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов – при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

8.5. Учителям и педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если невозможно догрузить другой педагогической работой;

8.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

8.7. Месячная заработная плата учителей устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов, установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, указанные в приложении 2, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов работы в неделю, установленную за ставку.

8.8. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера расчетной величины и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.