

Утверждаю
 Директор МОУ «Петъяльская
 СОШ»
 _____ В.А.Семенов

Одобрено педагогическим
 советом школы 02.09.2020г.
 Протокол № 2

Согласовано с профсоюзным
 комитетом школы
 02.09.2020г.
 Председатель профкома
 _____ Н.Г. Никифорова

**Положение
 об оплате труда работников
 МОУ «Петъяльская средняя общеобразовательная школа»
 по новой системе оплаты труда.
 на 2020-2021 учебный год**

1. Общая часть

Настоящее Положение разработано во исполнение Постановления администрации Волжского муниципального района «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Волжского муниципального района» от 27 августа 2012 года №615 и на основе Положения о новой системе оплаты труда работников МОУ Волжского муниципального района (далее Положение о НСОТ), утвержденного вышеуказанным постановлением администрации Волжского муниципального района, Постановления Волжского муниципального района

2. Порядок и условия оплаты труда в учреждении

2.1. Оплата труда работников школы устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается и применяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессии рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов);
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Волжского муниципального района.

2.4. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базовой и стимулирующей частей:

2.4.1. Базовая часть фонда оплаты труда состоит из ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников и компенсационных выплат.

2.4.2. Стимулирующая часть состоит из выплат стимулирующего характера.

2.5. **Размер заработной платы работников школы состоит из:**

- ставок заработной платы, окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.6. Для установления размеров выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в соответствии к тарификации работников на начало

каждого учебного года в школе по приказу директора школы создается комиссия по проведению тарификации.

- 2.7. Конкретные виды и размеры доплат устанавливаются с учетом имеющихся средств в базовой и стимулирующей частях общего ФОТ и требований п.26.9 Положения о НСОТ в части ограничения общего максимального размера средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работниками – не более 15% от общего ФОТ школы.

Все изменения в доплатах компенсационного характера в течение учебного года осуществляются внесением изменений в Положение о доплатах в вышеуказанном порядке.

3. Условия установления ставок заработной платы работника школы

3.1. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ), на повышающие коэффициенты.

3.2. Базовая ставка (базовый оклад) по ПКГ работников - фиксированный размер оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую ПКГ работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3.3. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

3.4. К базовым ставкам (базовым окладам) предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие их ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

3.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

3.5.1. Наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование – 1,0;
- высшее профессиональное образование -1,15;
- кандидат наук – 1,2;
- доктор наук – 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

3.5.2. Наличия квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория -1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория -1,3;
- высшая квалификационная категория – 1,4.

3.6. Другие повышающие коэффициенты ставкам применяются:

3.6.1. Педагогическим работникам школы, расположенной в сельской местности -1,25.

3.6.2. Учителям –дефектологам, учителям –логопедам -1,2.

3.6.3. Учителям марийского языка в 1-4 классах с русским (неродным) языком обучения, учителям марийского языка и литературы в 5-11 классах с русским (неродным) языком обучения- 1,15.

3.6.4. Учителям, работающим в коррекционных классах -1.20

3.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в п.3.5- 3.6. настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышений по другим основаниям.

3.8. Повышение ставок зарплаты, окладов (должностных окладов) педагогических работников, предусмотренных п.3.5 -3.7 настоящего Положения образует новую ставку зарплаты, оклад (должностной оклад) работника, которые применяются при исчислении зарплаты с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.9. При недостаточном наличии средств в ФОТ размеры для начисления компенсационных и стимулирующих выплат педагогическим работникам по решению педагогического совета и согласованию с профсоюзным комитетом размеры ставки, оклада (должностного оклада) могут устанавливаться в меньших размерах, но не ниже:

- ставки педагогического работника с высшим образованием без учета квалификационной категории – для учителей с высшим образованием;
- для других педагогических работников с высшим образованием – не ниже своей ставки без учета квалификационной категории;
- для педработников со средне - специальным образованием – не ниже своей ставки без учета квалификационной категории.

4. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (смотри п.п.23-26 Положения о НСОТ).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в суммовом выражении (рублях) и не могут быть ниже размера, установленных трудовым законодательством, иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера также конкретизируются в трудовых договорах (соглашениях) с работниками.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

4.4.1. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день – в размере двойной стоимости учебного часа исходя из ставки заработной платы с повышающими коэффициентами привлеченного к работе в данных условиях учителя.

По желанию учителя, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – размер и форма (в процентах или в абсолютном значении) доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (количества учебных часов).

4.4.4. При исполнении учителем обязанностей по замене уроков в день неявки временно отсутствующего педагога за пределами учебной нагрузки по расписанию оплата производится как за сверхурочную работу.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Доплаты работникам за осуществление неаудиторной деятельности.

Конкретные виды и размеры доплат к ставке заработной платы на учебный год за неаудиторную деятельность и другие работы педагогическим работникам к основной части их

зарплаты устанавливаются следующие виды и размеры доплат за осуществление неаудиторной деятельности:

№ п/п	Виды дополнительной работы	% доплат к ставке заработной платы	
1.	Классное руководство в 1-4 классах:		
	до 15 учащихся	10%	
	15 и свыше 15 учащихся	12%	
	Классное руководство в 5-11 классах:		
	до 15 учащихся	10%	
	от 15 и свыше	12%	
2.	Проверка письменных работ 1-4 класс		
	Русский язык и литература, марийский яз. и лит., математика: до 15 учащихся-10% Свыше 15 учащихся-12%		
	Проверка письменных работ 5-11 класс		
	а) до 15 учащихся		
	русский язык и литература	10%	
	марийский язык и литература	10%	
	математика	10%	
	б) свыше 15 учащихся		
	русский язык и литература	12%	
	марийский язык и литература	12%	
	математика	12%	
	биология, история, география, ИЗО, черчение, информатика- иностранный язык, физика, химия	3%	
	3.	Заведование:	
		учебными кабинетами	10%
		учебной мастерской	30%
спортзалом		50%	
учебно-опытным участком		25%	
проведение внеклассной работы по физкультуре		50%	
школьными методическими объединениями		10%	
4.	Исполнение обязанностей:		
	общественного инспектора по охране детства	1200 руб.	
	Системное обслуживание ИКТ и электронной техники	1000	
	Руководство работы в программе сетевой город	15%	
	За работу с библиотечным фондом	20%	
	За обслуживание муз. аппаратуры и костюма	2000 руб.	
	За увеличение объема выполняемых работ: завхозу	250%	
	За выполнение обязанностей диспетчера-механика, исполнение части обязанностей за БДД	5000 руб.	
	Второму сопровождающему при перевозке детей школьными автобусами	6000 руб.	
	За исполнение обязанностей лаборанта по физике	15%	

	по химии	10%	
	За работу на школьном сайте	2500 руб.	
	Заместителю директора по УВР	40%	
	Заместителю директора по ВР	20%	
	Преподавателю-организатору ОБЖ	50%	
	Представителю работников по регулированию трудовых отношений	15%	
5.	Доплаты за особые условия труда:		
	Учитель математики, русского языка	За сложность работы в выпускных классах и подготовку учащихся к ЕГЭ.	10%
	Учитель марийского языка 1-4 класс	В классах с русским (неродным) языком обучения. За часы занятий по родному языку	15%
	Учитель марийского языка и лит. 5-11 класс	В классах с русским (неродным) языком обучения. За часы занятий - по родному языку и литературе	15%
	Водитель	За напряженность и ответственность за жизнь и здоровье детей	10000

Примечание: Все доплаты производятся от имеющегося образования без квалификационных категорий

6.	ДОУ при школе	
	За качественное и своевременное заполнение документации диетсестре	1000 руб.
	За организацию работы по ведению ФГОС в ДОУ	1000 руб.
	За изготовление дидактического материала, организацию досуга воспитанников воспитателям	25%
	За руководство и контроль, сложность и напряженность выполнения работ, разработку и внедрение новых технологии старшему воспитателю	60%

Примечание: все доплаты производятся от основного оклада

5. Стимулирующие выплаты

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за работу, направленную на повышение авторитета и имиджа учреждения, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы учителя в размере до 1 ставки заработной платы в зависимости от количества и качества выполненной работы. Это разовая выплата по итогам конкретно выполненной работы, мероприятия в зависимости от личного участия педагога в эффективном функционировании учреждения

5.2. Все виды стимулирующих выплат (кроме премиальных по итогам работы) и их размеры ежегодно устанавливаются на начало учебного года по согласованию с профсоюзным комитетом и с одобрения педагогического совета школы Положением о доплатах. Все изменения в течение учебного года производятся в том же порядке.

5.3. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

- звания «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» в размере 1000 рублей.

- доплаты за наличие почетного звания устанавливается и работникам школы, имеющим другие почетные звания РФ и РМЭ, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности работника;

- знака отличия в сфере образования и науки – нагрудный знак «Отличник народного просвещения» или «Почетный работник общего образования РФ» в размере 500руб. При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Работникам школы, имеющим другие знаки отличия, устанавливается доплата в указанном выше размере при условии соответствия знака отличия профилю педагогической деятельности работника.

Размеры вышеуказанных доплат устанавливаются на начало учебного года Положением о доплатах.

Выплаты этих доплат производятся ежемесячно приказом по школе.

5.4. Надбавка за стаж работы.

5.4.1. Надбавки устанавливаются:

- педагогическим работникам за стаж педагогической работы.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению №1 к Положению о НСОТ.

- учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы в образовательном учреждении.

Для расчета размера надбавок работнику за стаж работы от ставки работника применяется следующая группа стажевого периода и соответствующие им проценты (коэффициенты) от оклада с высшим образованием без категории

Стаж работы:	До:
от 1 года до 5 лет	от 1% до 5 %
от 5 лет до 10 лет	от 5% до 10 %
от 10 лет до 15 лет	от 10% до 15 %
от 15 лет до 25 лет	от 15% до 25%
от 25 лет и выше	25 %

5.4.2. Надбавка за стаж работы не устанавливается в следующих случаях:

- за совмещение педагогической и другой деятельности на условиях доплаты к основной зарплате по основной деятельности;

- работнику-совместителю, чья основная трудовая деятельность осуществляется по другому месту работы.

5.4.3. Надбавка за стаж работы не производится за периоды болезни и отпусков работника.

5.4.4. В соответствии с п.6.3. Коллективного договора производить разовые денежные выплаты из средств стимулирующей части фонда оплаты труда в следующих случаях:

5.4.4.1. В связи с исполнением работнику 50 лет– в размере одной своей ставки по тарификации, но не менее одного МРОТ.

5.4.4.2. В связи с награждением работника:

-ведомственными(не ниже регионального уровня) наградами-20% от МРОТ (если награждение не сопровождалось денежным поощрением).

5.4.4.3.В связи:

-со свадьбой работника(работников) – каждому из них в размере 25%;

-с рождением собственного ребёнка в семье работника -одному из работников – родителю ребёнка в размере 20% от МРОТ.

5.4.4.4.Для частичной компенсации расходов в крупном размере на лечение(операцию) работника либо супруга(супруги) работника -бывшего работника школы в размере до 1,5 МРОТ по решению педагогического совета школы.

5.4.4.5. В случае смерти:

-работника -в размере 1,5 МРОТ одному из близких ему работников для передачи в семью умершего;

-близкого родственника (супруги, детей, родителей) в семье работника (работников) –в размере 1 МРОТ работнику -одному из членов умершего;

-неработающего пенсионера, проработавшего в данной школе не менее 10 лет до выхода на пенсию -в размере 0,5 МРОТ одному из близких ему работнику для передачи в семью умершего на частичную компенсацию расходов, связанных с похоронами умершего.

5.5. Надбавка к основной части зарплаты педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливается от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения:

За первый год работы – 50%

За второй год работы – 30%

За третий год работы – 20%

5.6.Премии (поощрительные выплаты) по итогам работы.

5.6.1.Премирование работников школы производится в пределах средств, предусмотренных стимулирующей частью ФОТ и экономии базовой части ФОТ. Периодичность выплаты проводится приказом по школе при наличии необходимых средств, указанных в настоящем пункте.

5.6.2.Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и по согласованию с Советом школы.

5.6.3. Распределению в виде премий (поощрительных выплат) руководящим, педагогическим и другим работникам в конце каждого квартала года подлежат все: - остатки средств, имеющиеся в стимулирующей части после исполнения выплат, предусмотренных п.п. 5.3.- 5.5. настоящего Положения;

- экономия базовой части ФОТ после исполнения всех обязательств администрации школы по п.6.3. Коллективного договора.

5.6.4. Для согласования с профкомом и Советом школы администрация школы готовит проект распределения премий на основе системы балльной оценки качества, эффективности и результативности труда педагогических работников и в суммовом выражении (рублях) для других работников.

Размеры премий (в рублях) в проекте для других работников школы устанавливаются на основании показателей исполнения ими условий трудового договора и функциональных обязанностей, продолжительности работы, общественной активности, нетрудоучастия в связи с болезнью и неоплачиваемыми отпусками в соответствующем месяце года.

В отдельных случаях администрация школы наделяется правом поощрять работников дополнительными баллами либо в суммовом выражении (рублях)в порядке, предусмотренным настоящим пунктом. Таким же образом поощряются работники за активное и результативное

участие в мероприятиях, связанных с ежегодной подготовкой школы к началу нового учебного года, к юбилейным датам и большим мероприятиям в жизни и деятельности школы.

5.6.5. Представитель работника по регулированию трудовых отношений и Совет школы при рассмотрении проекта распределения вправе потребовать от администрации мотивированных обоснований оценки качества труда отдельных работников баллами либо в суммовом выражении (руб.). Вместе с проектом распределения в необходимых случаях в Совет школы представляются первичные документы оценки баллами качества труда работников.

Заседания Совета школы оформляется протоколом. Протокол заседания ведется в книге «Протокола заседаний Совета МОУ по вопросам стимулирующих выплат работникам».

5.6.6. На основании решения Совета школы директор школы издаёт приказ о премировании (поощрительных выплатах) работников.

5.7. Порядок распределений премий (поощрительных выплат) руководящим и педагогическим работникам.

5.7.1. Для распределения премий устанавливается «Перечень показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников».

5.7.2. Оценка качества, эффективности и результативности труда работников производится по бальной системе, а по отдельным видам показателей – в суммовом выражении (рублях).

Результативность участия руководящих и педагогических работников или их учащихся (группы учащихся) в мероприятиях различных уровней для оценки качества труда работников подтверждаются ими грамотами, сертификатами, свидетельствами школы, района, республики, оргкомитетов, проводящих мероприятия.

5.7.3. Оценка качества труда руководящих и педагогических работников баллами по Перечню показателей производится путём самооценки с последующей корректировкой администрацией школы (экспертной группы) ежемесячно с сентября по май, и в августе – за июнь- август месяцы.

Самооценка производится соответствующими качеству, эффективности и результативности труда работника оптимальными баллами от максимально возможных баллов, предусмотренных в Перечне показателей по каждой его позиции.

5.7.4. Для самооценки качества труда администрация школы устанавливает листы оценок определённых форм. (Формы листов оценок прилагаются к Положению...)

5.7.5.. Порядок оценки качества труда баллами по Перечню показателей по категориям работников.

5.7.6.. Окончательная оценка баллами с учетом трудовой нагрузки работника по итогам самооценки и ее коррекции администрацией школы производится:

- учителей формулой:

Число баллов \times $\frac{\text{ко-во недельных часов нагрузки}}{\text{ко-во недельных часов на 1 ставку}}$

- работников на других должностях формуло:

Число баллов \times на коэффициент ставки

5.7.7.. Для начисления размера премий в проекте все баллы, набранные работником суммируются и утверждаются директором школы.

5.7.8.. С утвержденной суммой баллов для начисления премий работник ознакомится под роспись.

По утвержденным суммам баллов администрация школы в проекте начисляет размеры премий работникам, согласовывает их с профкомом и представляет на рассмотрение Совета школы для согласования.

Заключительные положения

6.1. Виды, размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат пересматриваются ежегодно перед началом нового учебного года.

6.2. Выплаты, установленные работнику на учебный год по тарификации, могут быть отменены или уменьшены в связи:

1. с невыполнением либо снятием возложенных на работника неаудиторных (дополнительных) обязанностей;
2. с ухудшением качества этой работы, подтверждённого документально в установленном порядке.

6.3. Компенсационные выплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы снимаются (изменяются) приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. О снятии (изменении размера) выплат, установленных на учебный год (или иной, не менее 3 месяцев период) руководитель учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2020 года.

Положение о надбавках, доплатах и компенсационных выплатах к основной части зарплаты руководящих, педагогических и других работников МОУ «Петъяльская СОШ» на 2020 – 2021 учебный год, утвержденное 02.09.2020 года сохраняет действие до 1.09.2021 года.