

РАССМОТРЕНО  
на заседании педагогического совета  
Протокол №1 от «28» «августа» 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МОБУ «Школа №8 г. Волхова»  
Приказ №362 от «04» «сентября» 2017 г.



**Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения  
В МОБУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Волхова»**

# **Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения В МОБУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Волхова»**

## **1. Общие положения**

**1.1** Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Трудовым кодексом РФ, Налоговым законодательством РФ, Федеральным Законом «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ от 16.12.2011г., областным законом от 08.июня 2011 года № 32-ОЗ «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казённых учреждений Ленинградской области», инструкциями: «О бюджетном учете №157н от 01.12.2010г. (приказ Минфина России №89 от 28.08.2014г.), «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области" постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 г. № 173, (в ред. Постановлений Правительства Ленинградской области от 03.10.2011г. N 314, от 16.11.2011г. N 380, от 03.02.2012г. N 31, от 08.02.2012г. N 37, от 26.04.2012г. N 129, от 03.05.2012г. N 139, от 23.05.2012г. N 170, от 27.07.2012г. N 237, от 25.09.2012г. N 298, от 22.04.2013г. N 114, от 31.05.2013г. N 153, от 05.07.2013г. N 199, от 18.11.2013г. N 414, от 26.12.2013г. N 515, от 04.03.2014г. N 44, от 17.09.2014г. N 431), постановлением Администрации Волховского муниципального района Ленинградской области № 1067 от 14.04.2014 г., Положением о системах оплаты труда в бюджетных учреждениях Волховского муниципального района и муниципальных казённых учреждений Волховского муниципального района по видам экономической деятельности №1205 от 29.04.2014 г.

**1.2.** Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**1.3.** Положение устанавливает порядок определения надбавок, материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

**1.4.** Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения.

**1.5.** Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору учреждения.

## **2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих , персональных и компенсационных надбавок и выплат.**

**2.1.** Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, за стаж непрерывной работы в отрасли, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки.

**2.2.** 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 порученной работы , связанной с обеспечением рабочего процесса; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий. Размер стимулирующей выплаты назначается приказом директора по предприятию в начале учебного года сроком на год. При определении

размера надбавки за выслугу лет следует определить саж работы сотрудника в отрасли образование согласно записи в трудовой книжке, размер надбавки следует исчислять следующим способом: надбавка начисляется всем работникам (включая совместителей) учреждения в зависимости от стажа работы в отрасли образования (стаж более 5 лет- 5%; стаж от 10 до 15 лет - 10%; стаж более 15 лет -15%)

2.3.Работникам, работающим в ночное время работа оплачивается в повышенном размере – 20% должностного оклада, рассчитанного на час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Количество ночных и дневных часов определяется табелем учета рабочего времени ежемесячно.

2.4.При наличие оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты ; по итогам года, к праздникам (23 февраля,8 марта, день учителя) за выполнение особо важных и срочных работ. Размер и периодичность премии назначается приказом директора предприятия.

2.5.Работники, имеющие надбавки за квалификационную категорию предоставляют директору учреждения квалификационные листы или приказы об установлении данной надбавки, так же директором учреждения и комиссией может устанавливаться в соответствии с положением на соответствие занимаемой должности (данная надбавка распространяется на всех работников учреждения, включая совместителей). Надбавка назначается приказом директора в начале учебного года в следующих размерах: работники, имеющие высшую квалификационную категорию-30%; работники, имеющие первую квалификационную категорию-20%; работники,

### **3. Распределение фонда материального стимулирования**

3.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

3.2 Главным бухгалтером и директором школы, 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 директора школы с представлением расчета).

3.3.Персональные надбавки устанавливаются: 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 и тарификационной комиссией, в пределах стимулирующего фонда

### **4. Порядок премирования.**

4.1. Премии выплачиваются работникам на основании **приказа руководителя** образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа и тарификационной комиссии в соответствии с порядком определения размера премии.

4.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

4.3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения Тарификационной комиссии, которая утверждает директором школы в начале учебного года. После обсуждения итогов деятельности

работников за премируемый период, члены комиссии вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

4.4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

## 5. Периоды и сроки премирования.

5.1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за полугодие или триместр. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

## 6. Условия премирования

6.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

6.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного 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.

## 7. Показатели премирования.

7.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений:

7.2. Административные работники, вспомогательный и обслуживающий персонал

Критерии	%
1. Результативность и эффективность деятельности	10%
2. Обеспечение условий осуществления образовательной деятельности	до 10%
3. Активное участие в жизни коллектива	до 10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>До 30%</b>

7.3. По педагогическим и другим работникам школы премии устанавливаются в баллах, в соответствии с показателями премирования.

Должность	Показатели премирования	Максимальное количество баллов
<b>Педагогические работники, учителя</b>	<b>І. Учебные достижения обучающихся за отчетный период</b> 1) Динамика качества знаний учащихся и успеваемости по итогам отчетного периода (триместр, семестр, год) 2) Результаты государственной	По І разделу 3 балла за каждый показатель. <b>Максимальное количество баллов -15</b>

	<p>итоговой аттестации выпускников 11- классов (в форме ЕГЭ):</p> <p>3) Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9- классов (в новой форме)</p> <p>4) Динамика участия и результативность выступления обучаемых в предметных олимпиадах, в НПК и иных конкурсах</p> <p>5) Положительная динамика промежуточной аттестации (результаты внутришкольного контроля знаний, результаты срезовых работ и т.д.)</p> <p><b>II. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b></p> <p>6) Наличие различных форм внеклассной работы и результативность внеурочной деятельности</p> <p>7) Дифференцированный подход к организации УВП в работе с одарёнными и немотивированными детьми</p> <p><b>Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение педагогического опыта</b></p> <p>8) Эффективное использование современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности</p> <p>9) Участие в педагогических экспериментах и конкурсах</p> <p>10) распространение собственного положительного педагогического опыта</p> <p><b>III. Другие показатели</b></p> <p>11) Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей</p> <p>12) Сложность и напряжённость в работе (выполнение дополнительных обязанностей, связанных с организацией УВП)</p>	<p>По II разделу 2 балла за каждый показатель. <b>Максимальное количество баллов 4</b></p> <p>По III разделу 2 балла за каждый показатель. <b>Максимальное количество баллов 8</b></p> <p><b>Всего по учителям 27 баллов</b></p>
--	---	--

	13) качественная работа со школьной документацией 14) Организация воспитательной работы с классом, её эффективность и результативность	
<b>Другие работники школы</b>	1) Сложность и напряжённость в работе (выполнение дополнительных обязанностей) 2) Высокое качество выполняемых работ	За каждый показатель 3 балла <b>Максимальное количество баллов 6</b>

## 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, объёма нагрузки и финансируется за счёт утверждённых Учредителем ассигнований на финансовый год.

8.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

8.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

8.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

8.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

8.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

8.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;

8.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

8.3.7. 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 директора школы.

9.2. Работникам, основным местом работы которых является МОБУ «Средняя общеобразовательная школа №8 г. Волхова», 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.

8.4. 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.

8.5. По представлению директора, заместителей директора, руководителей МО, профсоюзной организации может быть оказана единовременная материальная помощь работнику в случае его тяжелого материального положения.

8.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа и тарификационной комиссии

Пронумеровано и  
прошнуровано

( *силь* )

листов *7*

Директор школы *А.Ю. Романов*

