

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №3» города Пикалёво
(МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво)

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво (далее - работники учреждения).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решениях совета депутатов Бокситогорского муниципального района от 29.01.2020 года № 48 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бокситогорского муниципального района" и совета депутатов Бокситогорского городского поселения от 05.02.2020 года № 25 " Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бокситогорского городского поселения Бокситогорского муниципального района".

2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается нормативно правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района, в диапазоне от 1 до 5.

Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

Раздел 2. Система оплаты труда в муниципальных учреждениях образования
Бокситогорского муниципального района

1. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
работников и повышающих коэффициентов к ним.

1.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора учреждения) устанавливаются локальным нормативным актом МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, а директора учреждения – правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

1.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

1.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

1.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Бокситогорского муниципального района о бюджета Бокситогорского муниципального района, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 1.2 раздела 2.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

1.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

1.6.1. по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, занятых в МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво - согласно таблице 1 раздела 2.

Таблица 1 раздел 2

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, занятых в МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	инспектор по кадрам; лаборант	1,30
	2-й КУ	заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	бухгалтер	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
		Специалист по закупкам; работник контрактной службы	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
Должности, не включенные в ПКГ	Контрактный управляющий	2,50

1.6.3. по должностям работников образования МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво - согласно таблице 3 раздела 2.

таблица 2 раздел 2

**Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования
МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	
		- с высшим образованием	1,75
		- без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог:	
		- с высшим образованием	1,80
		- без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; педагог-психолог:	
		- с высшим образованием	1,90
		- без высшего образования	1,60
	4-й КУ	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель:	
- с высшим образованием		2,00	
- без высшего образования		1,70	
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, сектором и другими структурными подразделениями, в том числе реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,90

1.6.4. Должностной оклад по должности «Водитель» установить оклад в виде фиксированной суммы в размере 24 800 рублей 00 копеек.

1.7. Штатное расписание МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво утверждается директором этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

1.8. Месячный размер оплаты труда работников МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом следующих особенностей:

1.8.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке

заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.8.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

1.8.3. Формы тарификационных списков педагогических работников и порядок их формирования устанавливаются приказом комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района.

1.8.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

1.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главных бухгалтеров учреждений) по повышающему коэффициенту уровня квалификации к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$В_{ki} = Д_{Oi} \times (КК_i - 1),$$

где:

Д_{О_i} – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

1.10. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

1.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

1.12. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

1.13. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

1.14. Должностной оклад директора учреждения устанавливается администрацией Бокситогорского муниципального района в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностного оклада директора учреждения сверх минимального уровня должностного оклада директора, осуществляется в порядке, установленном администрацией Бокситогорского муниципального района.

1.15. Должностные оклады по должностям заместителей директора МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, главного бухгалтера МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада директора учреждения.

1.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_j = \frac{\sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij})}{\sum_i ШЧ(оп)_{ij}}$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Раздела;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются согласно таблице:

Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размера оклада директора МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Общеобразовательные организации;	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель, старший вожатый

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

1.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда директора МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Группа по оплате труда директора для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда директора, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

1.18. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда директора МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво в зависимости от объемных показателей деятельности:

1.18.1. Группа по оплате труда директора МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво определяется в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Общеобразовательные организации	более 800	II
		от 400 до 800	III
		от 200 до 400	IV
		от 100 до 200	V
		менее 100	VI

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

1.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда директора и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 сентября текущего года.

2. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

2.1. Размеры повышения оплаты труда работникам МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

2.2. Работникам МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

2.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

2.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	2000 руб.
4	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
	- по русскому и родному языку	20% РДО<1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
5	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

<1>РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по должности, занимаемой работником (исходя из наличия у работника высшего образования), без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1 и 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

2.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

2.7. Работникам МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 2.4 – 2.5. настоящего Раздела.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже следующих размеров (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное):

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20

<1>Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2>Выплата назначается в полном размере младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

3. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, утвержденным локальным нормативным актом МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво с учетом мнения представительного органа работников, согласованным с комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3.3. Стимулирующие выплаты директору учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Директору МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво, осуществляющим наряду с основной работой педагогическую деятельность, стимулирующие выплаты за педагогическую нагрузку осуществляются на основаниях, предусмотренных локальными актами МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво для педагогических работников.

3.4. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 3.2. и 3.3. настоящего Раздела (соответственно), не допускается.

3.5. Премии по итогам работы осуществляются:

директору учреждения - по итогам работы учреждения;
работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

3.6. Премии по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

3.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом **общих рекомендаций** по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, **установленных комитетом образования** администрации Бокситогорского муниципального района.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

3.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий учреждения, структурного подразделения, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается:

для директора учреждения – правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района;

для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения и (или) положением об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво.

3.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников учреждения и должен соответствовать сто процентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

3.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

3.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

3.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

3.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

3.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для директора учреждения – правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, комитетом образования - до сведения директора учреждения.

3.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

3.18. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению директора учреждения, а для директора учреждения – по решению главы администрации Бокситогорского муниципального района.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво в целом за календарный год.

3.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво в целом за календарный год.

3.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами органов исполнительной власти Ленинградской области, наградами органов местного самоуправления Бокситогорского муниципального района.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

3.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

3.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

3.23. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для директора МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

3.24. Размеры стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво (за исключением директора учреждения) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат директору МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво устанавливаются распоряжениями администрации Бокситогорского муниципального района.

4. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво

4.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается главой администрацией Бокситогорского муниципального района.

4.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5. Отдельные вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других работников образовательного учреждения в рамках трудовых отношений применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.2. Размер оплаты за один час указанной в подпункте 5.1 настоящего раздела педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5

(количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Доплаты до уровня минимального оплаты труда

6.1 Оплата труда работников МБОУ «СОШ №3» города Пикалёво с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2021 года не менее 12 800 рублей 00 копеек, с 1 апреля 2021 года не менее 13 000 рублей 00 копеек, с 1 сентября 2021 года не менее 13 315 рублей 00 копеек, с 1 декабря 2021 года не менее 14 250 рублей 00 копеек.

6.2. Обеспечивать выплату заработной платы работников учреждения с учетом всех выплат в размере с 1 января 2021 года не менее 12 800 рублей 00 копеек, с 1 апреля 2021 года не менее 13 000 рублей 00 копеек, с 1 сентября 2021 года не менее 13 315 рублей 00 копеек, с 1 декабря 2021 года не менее 14 250 рублей 00 копеек за полный месяц работы с нагрузкой не менее 1 ставки.

6.3. Финансовое обеспечение уровня минимальной оплаты производится в пределах планового фонда оплаты труда.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 460837604057956529703830632163952415623550190415

Владелец Гришкина Людмила Ивановна

Действителен с 13.10.2023 по 12.10.2024