


Принято на заседании педагогического совета протокол № <u>1</u> от <u>10.08.2020</u> г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МОУ «Аннинская школа»  Г.А. Кузьмина Приказ № <u>25/1</u> от <u>11.08.2020</u> г.
--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Аннинская общеобразовательная школа»**  
**(МОУ «Аннинская школа»)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Аннинская общеобразовательная школа» муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Положение, работники, Учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

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 областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением № 962/20 от 19.08.2020 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к ним, перечень компенсационных выплат, — перечень стимулирующих выплат, являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.4. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **2. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей**

2.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;
- иные выплаты.

2.2. Выплата заработной платы сотрудникам учреждения производится два раза в месяц:

- 10 числа месяца – заработная плата за 2 половину месяца;
- 25 числа месяца – заработная плата за 1 половину месяца,

Путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, оформленную в установленном порядке.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени.

2.4. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

2.5. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет руководитель учреждения.

2.6. Оплата труда работников осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада работника в результаты деятельности Учреждения.

2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством по Ленинградской области.

2.8. Одновременно с выплатой заработной платы за 2 половину месяца работнику выдается расчетный лист установленной формы.

2.9. Заработная плата работникам выплачивается в порядке и в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании штатного расписания, утвержденного и подписанного директором Учреждения в установленном порядке.

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)

работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (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 соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

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.

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

3.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, 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 муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области о бюджете на очередной год и плановый период, 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) умноженный на коэффициент увеличения более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 3.2 настоящего Положения.

Коэффициент увеличения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

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.

3.5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются: по общепрофессиональным профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии -

согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 2 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 4 к настоящему Положению;

по должностям работников физической культуры и спорта — согласно разделу 1 приложения 5 к настоящему Положению;

3.6. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 процентов минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

3.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

3.8. Месячный размер оплаты труда работников, 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 особенностей, установленных разделом 6 приложения 4 к настоящему Положению;

за тренерскую работу - исходя из установленной нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема тренерской работы с учетом особенностей установленных разделом 6 приложения 5 к настоящему Положению.

3.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК = ДО \times (КК + КТ - 2),$$

где:

ДО - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для работника;

КК - повышающий коэффициент уровня квалификации для работника;

КТ - повышающий коэффициент специфики территории для работника.

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

3.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
1 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3
2 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

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

$$КК = 1 + КВ + ПЗ + УС,$$

где:

КВ - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для работника;

ПЗ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для работника;

УС - надбавка за ученую степень для работника.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.13. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида

экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, 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
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсмен-	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.

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка
	Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ); должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества	Кандидат наук
Доктор наук		0,15

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

#### 4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу работников.

4.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, 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.

4.3. Работникам учреждений 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, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
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

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

4.5. 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.

4.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Обслуживающему персоналу – 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## 5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, приказами по

Учреждению в пределах фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативными актом учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений 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) и т.д.

5.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 5.2. настоящего Положения, не допускается.

5.4.1. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы конкретного работника – ежеквартально, по итогам работы за год – единовременно в декабре.

5.4.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе утвержденного Перечня показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ «Аннинская школа» (далее – Перечень КПЭ) (приложение -8).

Перечень КПЭ устанавливается в разрезе основных направлений деятельности работника.

Перечень КПЭ применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает 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 определяется с учетом общих рекомендаций, установленных уполномоченным органом.

5.4.3. Перечень КПЭ по итогам работы сотрудников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

5.4.4. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается размер премиальных выплат по итогам работы сотрудника, определяемый в процентном отношении к сумме должностного оклада, -(оклада, выплаты по ставке заработной платы).

5.4.5. Для каждого КПЭ, применяемого для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- максимальная сумма процентов по КПЭ;
- механизм, предполагающий сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ.

5.4.8. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются работнику учреждения согласно Перечня КПЭ:

$$\sum \text{процентов премиальных выплат} = (F / \sum \text{процентов}) * \sum \text{процентов}$$

работника Учреждения

F – фонд премиальных выплат по итогам работы



$\Sigma$  процентов – это сумма процентов всех работников учреждения согласно Перечня КПЭ

$\Sigma$  процентов работника Учреждения – устанавливается в соответствии с протоколом комиссии по оценке выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ «Аннинская школа»

5.5.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на месяц в процентах к должностному окладу работника и выплачивается ежемесячно до проведения следующей оценки.

5.5.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе Перечня показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ «Аннинская школа» (далее - Перечень КПЭ) (приложение 8).

5.6. Оценку эффективности работы работника Учреждения на основе Перечня КПЭ осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников МОУ «Аннинская школа», согласно Положению о комиссии, утвержденному приказом директора учреждения.

5.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год (базовая часть заработной платы – это должностной оклад (выплаты по ставке заработной платы), выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, а также компенсационные выплаты работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни)

5.8. 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 учреждения в целом за календарный год.

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

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

и другим значимым событиям;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

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

5.10. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процента фонда оплаты

труда учреждения в целом за календарный год.

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

5.12. Размеры стимулирующих выплат работникам, устанавливаются приказом директора - учреждения.

## **6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести 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.

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## **7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных учреждений**

7.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- окладно -ставочной части заработной платы (должностной оклад (оклад), выплата по ставке заработной платы и выплат по повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы);

- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

7.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12, в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий год.