

Утверждено
Педагогическим советом №3
09.01.2018 г.
директор ОО _____ Ефимова Г.М./



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МАОУ «Средняя школа с. Залучье»
Старорусского района Новгородской области
(в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школы с. Залучье» Старорусского района (далее – организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников организации, включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками организации представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, а также Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в школе комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда главного бухгалтера организации:

2.1. Заработная плата главного бухгалтера организации состоит из:
должностного оклада;

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. **Должностной оклад** главного бухгалтера организации устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.2.2. Основанием для установления выплаты должностного оклада главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации на основании решения комиссии организации.

2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.3.1. Размер выплаты главному бухгалтеру организации за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Для главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за **совмещение профессий** (должностей), расширение зон обслуживания главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты главному бухгалтеру организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Если по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за **увеличение объема работ** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

В случае привлечения главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

2.4.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для главного бухгалтера организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты **стимулирующего характера** главного бухгалтера организации выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

Размеры стимулирующих выплат главным бухгалтерам организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.5.2. Главным бухгалтерам организации порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными порядком установления стимулирующих выплат организации.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера организации являются (приложение №1):

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности устанавливается протоколом комиссии не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде главным бухгалтером организации об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы организации и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия комитета направляет представление руководителю организации о снижении размера стимулирующих выплат главному бухгалтеру организации. В этом случае руководитель организации обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.5.3 Выплата **за качество выполняемых работ** осуществляется одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

- поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами;

- поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада при наличии средств.

2.5.4. Выплата **за стаж** устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

| | |
|-----------------|----------------------------|
| от 1 до 5 лет | - 5 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет | - 10% должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет | - 15% должностного оклада; |
| свыше 15 лет | - 20% должностного оклада. |

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются главному бухгалтеру организации - комиссией организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

- обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

- поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период

работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал главному бухгалтеру организации устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы главного бухгалтера организации, согласно приложению № 2 к настоящему Положению в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
- рождения ребенка;
- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении главного бухгалтера руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.2. В случае смерти главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материаль-

ной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении главного бухгалтера организации руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несет главный бухгалтер организации.

3. Оплата труда работников организации (за исключением главного бухгалтера организации)

3.1. Оклады работников организации (за исключением главного бухгалтера организации) (далее - работники организации) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и **повышающих коэффициентов к базовому окладу** по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется **должностной оклад**. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры **базовых окладов** работников организации:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников организации: по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (руб.) |
|-------|---|--|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | младший воспитатель | 4368 |
| 2. | ПКГ должностей педагогических работников | | |

| | | | |
|------|----------------------------|--------------------------------------|-------------|
| 2.1. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, педагог-психолог | 6325 |
| 2.2. | 4 квалификационный уровень | учитель | 6950 |

3.4.2. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

| № п/п | ПКГ | Должности, отнесенные к ПКГ | Размер базового оклада (руб.) |
|-------|--|-----------------------------|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | библиотекарь | 5490 |

3.4.3. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (руб.) |
|-------|---|---|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня" | | |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование " старший " | 4368 |
| 2. | ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" | | |
| 2.1. | 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5263 |
| 3. | ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 4784 |

3.4.4. Размеры **базовых окладов** работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых профессий рабочих», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (руб.) |
|-------|---|---|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 3120 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием " старший " (старший по смене) | 3432 |
| 2. | ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 3776 |

3.4.4.1. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются **повышающие коэффициенты к базовому окладу** по занимаемой должности:

| | | |
|--|---|---------------|
| за наличие высшего профессионального образования | - | - 0,1; |
| за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) | - | - 0,2; |
| за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении | - | - 0,2; |
| за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования: | | |
| 1 квалификационный уровень | - | - 0,55; |
| 2 квалификационный уровень | - | - 0,50; |
| 3 квалификационный уровень | - | - 0,46; |
| 4 квалификационный уровень | - | - 0,43; |
| за работу в дошкольных группах образовательных учреждений: | | |
| 1 квалификационный уровень | - | - 0,78; |
| 2 квалификационный уровень | - | - 0,71; |

| | |
|---|-----------|
| 3 квалификационный уровень | - - 0,65; |
| 4 квалификационный уровень | - - 0,60; |
| за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным | - - 0,10; |

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

| | |
|---|-----------|
| за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), за работу в компенсирующих группах учреждений, оказывающих дошкольную образовательную услугу (за исключением обучающихся с задержкой психического развития<*> | - - 0,20; |
| за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития<*> | - - 0,15; |
| за работу в дошкольных группах образовательных учреждений: младшим воспитателям | - - 0,71; |
| за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников: водителям | - - 0,94; |

<*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

| | |
|---|-----------|
| за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности | - - 0,25; |
|---|-----------|

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

| | |
|--------------------------------------|---------------------|
| за высшую квалификационную категорию | - - 0,50 <*>, 0,30; |
| за первую квалификационную категорию | - - 0,30 <*>, 0,20; |
| за вторую квалификационную категорию | - - 0,10; |

<*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

- начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;
- при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;
- при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов

принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.6. Выплаты **компенсационного** характера:

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда» работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.1.1. Выплаты за проверку тетрадей;

3.6.1.2. Выплаты за классное руководство;

3.6.1.3. Выплаты за сопровождение учащихся во время подвоза;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работнику может быть предоставлен другой день отдыха, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за **совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат **стимулирующего характера** (приложение №3 - 5):

- **выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;**
- **выплаты за качество выполняемых работ;**
- **выплаты за стаж непрерывной работы;**
- **премиальные выплаты по итогам работы.**

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данной организации, по протоколу комиссии.

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации в соответствии с приложением № 3 - 5 к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников организации разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником организации и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 15 января текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации и протокола комиссии в размере от 10 до 100 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата **за качество выполняемых работ** выплачивается одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

- поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами;

- поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 20 процентов оклада

от 1 до 5 лет

- 5 % должностного оклада;

| | |
|-----------------|----------------------------|
| от 5 до 10 лет | - 10% должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет | - 15% должностного оклада; |
| свыше 15 лет | - 20% должностного оклада. |

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются **протоколом** заседания комиссии организации.

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премияльные выплаты производятся по решению комиссии организации в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам организации за квартал.

Отчет по критериям для установления премиальных выплат предоставляется в комиссию организации (приложение №6), выплаты производятся согласно протоколу заседания комиссии.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- необходимости лечения и восстановления здоровья работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

к Положению об оплате труда работников
 МАОУ СШ с. Залучье Старорусского района
 Новгородской области

КРИТЕРИИ

оценки целевых показателей эффективности работы
 для установления премиальных выплат главному бухгалтеру

| № п/п | Наименование критерия | Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада) | | |
|-----------|--|---|----------------------------------|------------------------|
| | | руководи- телю | заместителю руководите- ля | главному бухгалтеру |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | По результатам работы за квартал:* | | | |
| 1.1. | Своевременное и качественное пред- ставление квартальной бюджетной от- четности | до 10 | - | до 10 |
| 1.2. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 20 | - | 10 |
| 1.3. | Своевременное и качественное предос- тавление отчетов, информации по за- просу комитета по образованию Адми- нистрации Старорусского муниципаль- ного района, выполнение решений со- вещаний, поручений председателя ко- митета по образованию | до 30 | до 20 | 10 |
| 1.4. | Соблюдение срока выплаты заработной платы | 20 | - | 10 |
| 1.5. | Отсутствие обоснованных жалоб на ра- боту учреждения, на качество предостав- ления услуг | до 20 | до 20 | до 20 |
| 1.6. | Добросовестное исполнение должност- ных обязанностей | - | до 40 | до 20 |
| 2. | По результатам работы за квартал:** | | | |
| 2.1. | Своевременное и качественное пред- ставление квартальной бюджетной от- четности | до 10 | - | до 10 |
| 2.2. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 10 | - | 10 |
| 2.3. | Своевременное и качественное предос- тавление отчетов, информации по за- просу комитета по образованию Адми- нистрации Старорусского муниципаль- ного района, выполнение решений со- вещаний, поручений председателя ко- митета по образованию | до 10 | до 20 | 10 |

| | | | | |
|------|---|-------|-------|-------|
| 2.4. | Соблюдение срока выплаты заработной платы | 10 | | 10 |
| 2.5. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг | до 20 | до 20 | до 10 |
| 2.6. | Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников | 40 | | 10 |
| | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | - | до 40 | до 20 |

* применяется для руководителей МАУ «Центр сопровождения ОУ», МАУ ДОЛ «Лесная сказка»;

** не применяется к руководителям МАУ «Центр сопровождения ОУ», МАУ ДОЛ «Лесная сказка».

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников
МАОУСОШ с. Залучье Старорусского
района Новгородской области

ФОРМА

перечня показателей оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений и образовательных организаций и критериев оценки эффективности их деятельности

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности работников организации | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|-------|---|--|-------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| | | | |
