

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

..... Д.Е.Семенов
Протокол № 3



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

..... О.В.Молодцов
Приказ № 55 от 03.06.2019



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 41»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 144 ТК РФ, Федеральным Законом от 29.12.2012 N - 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Закона Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с изменениями и дополнениями), ст. 38 Устава муниципального образования «Город Вологда», постановления Главы г. Вологды от 30.10.2009 года № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору, утверждается приказом директора школы с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы оплаты труда работников МОУ «СОШ № 41».

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников школы.

1.4. Размеры коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию, предусмотренные постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года N 2099 "Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)" (с последующими изменениями), применяются в качестве максимальных и могут быть установлены ниже в целях соблюдения требования о том, что общий объем средств, необходимых для выплаты

работникам муниципального учреждения заработной платы в соответствии вводимой системой оплаты труда, не может превышать объем средств, выделенных на формирование фонда оплаты труда соответствующего муниципального учреждения в соответствующем финансовом году.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий в определенных пределах решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий принимается директором школы по согласованию профсоюзным комитетом.

2. Порядок определения должностных окладов работников школы

2.1. Работникам школы устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ, в соответствии с постановлением Главы города Вологды от 30.10.2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями - 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников школы к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников образовательной организации, за исключением педагогических работников школы – 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для библиотекарей и лаборантов образовательной организации – 1,22.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников образовательной организации – 1,73.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициента квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
	2 квалификационный уровень	1,5
Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
	2 квалификационный уровень	1,7

Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	3 квалификационный уровень	1,7
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
	2 квалификационный уровень	1,8
	3 квалификационный уровень	1,9
	4 квалификационный уровень	2,3
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
	2 квалификационный уровень	1,9
	3 квалификационный уровень	2,1
	4 квалификационный уровень	2,2
	5 квалификационный уровень	2,3
Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1,3
Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1,9
Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам школь занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональн квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений образования.

2.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников образовательной организации
высшая категория	1,6
первая категория	1,3

2.7. Размер коэффициента наличие ученой степени:

Ученая степень	Размер коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

3. Выплаты компенсационного характера

Работникам школы, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работникам школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель (директор школы) принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время.

Работникам устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями - в размере 5-10 процентов должностного оклада;

за классное руководство - в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей - в размере 5 - 20 процентов должностного оклада с учетом коэффициента учебной нагрузки

– учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики в размере 20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

– учителям истории, обществознания, биологии, химии, физики, географии, иностранного языка, музыки, ОБЖ, информатики, в размере 7 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (в классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.4. Выплаты компенсационного характера и их размеры устанавливаются приказом директора школы.

3.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 (кроме пункта «за проверку тетрадей») рассчитываются исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в образовательной организации.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам школы, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательной организации устанавливается работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающей право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательной организации на должностях, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов; время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения работников Организаций в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если работники работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацииями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемы в стаж в соответствии с настоящим подпунктом суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора школы по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются директором школы с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам школы устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых директором школы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и Положением о выплатах стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и соответствующим Положением.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам школы в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам школы устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых директором школы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с локальным нормативным актом школы.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.1. Выплата молодым специалистам, имеющим стаж работы не более трех лет.

4.3.1.1. Выплата молодым специалистам за мотивацию к обеспечению качества образования производится в размере от 1000,0 до 4000,0 рублей.

Выплата устанавливается директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3.2. Выплата за организацию внеклассной работы по физической культуре и спорту производится в размере 2000,0 рублей.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и соответствующим Положением.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены премияльные выплаты. Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премияльных выплат принимает директором школы с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за месяц, квартал, полугодие, год). В школе одновременно могут быть введены несколько премияльных выплат за разные периоды работы.

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
другие показатели, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом
(с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников школы и предельными размерами не ограничивается.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Выплаты стимулирующего характера не производятся при наличии у работников следующих нарушений (за исключение выплат за стаж работы):

нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и других локальных актов школы;

дисциплинарное взыскание, вынесенное в течение отчетного периода;

нанесение работником своими действиями (бездействием) материального ущерба учреждению;

наличие фактов использования имущества учреждения не по целевому назначению, не в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения;

наличие случаев травматизма, несчастных случаев во время образовательного процесса при исполнении должностных обязанностей учителя, дежурного учителя;

нарушения правил противопожарной безопасности, электробезопасности, техники безопасности и охраны труда.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель школы), в кратности от 1 до 6,5.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения (директору школы) определяются учредителем.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются директором школы.

5.2. Минимальный размер должностного оклада, руководителя, его заместителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	8177,0

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заместитель руководителя	6500,0

5.3. Должностной оклад заместителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости учреждения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем образовательной организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности учреждения (численности работников, количества обучающихся, сменности работы и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

5.6. Коэффициент наполняемости учреждения

5.6.1. Коэффициент наполняемости учреждения (K_n) рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

Φ – фактическое количество учащихся (воспитанников) в учреждении (по списочному составу);

N – нормативная наполняемость учреждения,

$$N_{\text{н}} = \text{SUM } N_{ki} * p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} – норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i – количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициенты наполняемости школы определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

5.6.3. Коэффициенты наполняемости школы определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости школы не может превышать 1.

5.7. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты руководителю, заместителям руководителя, занятым в тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

5.7.1.1. Доплата руководителю, заместителям руководителя, занятым в работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

5.7.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителю, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителю, заместителям руководителя при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство образовательной организацией – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром профессиональной квалификации, центром по работе с лицами, проявившим выдающиеся способности.

Руководителям, заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

5.7.3.3. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителям руководителя устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающей право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательной организации на должностях, предусмотренным в подпункте 5.8.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих

сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в образовательную организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности времени;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемы в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы заместителям директора производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа директора школы по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем школы по представлению комиссии по установлению трудового стажа

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничена.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа

работников) в соответствии с коллективным договором и соответствующим Положением.

Размеры и условия осуществления выплаты (надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом школы, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых директором школы.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

5.8.2.4. Доплата за руководство образовательным учреждением, включенным в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций "ТОП-25", "ТОП-500", "ТОП-200 лучших общеобразовательных организаций по развитию способностей", "Топ по профильным направлениям", формируемые негосударственным образовательным учреждением "Московский Центр непрерывного математического образования".

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей школы в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и соответствующим Положением.

Размеры и условия осуществления выплаты (надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом школы, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых директором школы.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за месяц, квартал, полугодие, год). В школе одновременно могут быть введены несколько премиальных выплат за разные периоды работы.

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
активное участие в развитии региональной системы образования,
качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,
за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины,
ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом школы.

Премия заместителю руководителя по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем образовательного учреждения, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с локальными актами школы.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.8.5. Выплаты стимулирующего характера не производятся при наличии у работников следующих нарушений (за исключение выплат за стаж работы):

нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и других локальных актов школы;

дисциплинарное взыскание, вынесенное в течение отчетного периода;

нанесение работником своими действиями (бездействием) материального ущерба учреждению;

наличие фактов использования имущества учреждения не по целевому назначению, не в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения;

нарушения правил противопожарной безопасности, электробезопасности, техники безопасности и охраны труда.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда школы

6.1. Фонд оплаты труда школы формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда по школе ограничивается объёмом лимитов бюджетных обязательств, доведённых до муниципальных учреждений на эти цели, за счёт субвенций из бюджета Вологодской области и средств бюджета города Вологды на оказание (выполнение) платных муниципальных услуг (работ), и за счёт средств от приносящей доход деятельности.

