

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Вологодского муниципального округа
«Надеевская основная школа»

Принято
на общем собрании работников,
протокол от 29.08.24г. № 1
Согласовано,
председатель профкома
Дудина И.А.



Утверждено
приказом директора школы
от 29.08.24г. №



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Вологодского муниципального округа «Надеевская основная школа» (далее – Положение)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Представительного Собрания Вологодского муниципального округа от 22.11.2022 № 103 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Вологодского муниципального округа Вологодской области», статьей 38 Устава Вологодского муниципального округа Вологодской области, "Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации Вологодского муниципального округа" от 01.02.2023 г. № 41-02, Постановлением Администрации ВМО от 16.08.2024 №156-02:

- порядок определения 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 заместителей директора;
- особенности оплаты труда в Учреждении;
- порядок формирования фонда оплаты труда работникам Учреждения.

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

2. Порядок определения должностных окладов работников организации

2.1. Должностной оклад работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному Решением Представительного Собрания Вологодского муниципального округа " Об оплате труда работников муниципальных учреждений Вологодского муниципального округа" № 103 от 22.11.2022 года, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей рабочих»;

2.3. Минимальный размер оклада (должностного оклада):

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1. Должности и профессии первого уровня - должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава (культура, искусство и кинематография) - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1,2 или 3 уровень квалификации.	2068,00
2. Должности и профессии второго уровня - должности среднего медицинского и фармацевтического персонала - должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена - должности, профессии и специальности по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень	2 405,00

квалификации	
3. Должности третьего уровня - должности педагогических работников - должности врачей и провизоров - должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена - должности служащих архивных учреждений (за исключением должностей, которые отнесены к другим профессиональным квалификационным группам) - должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации.	4 253,00
4. Должности четвертого уровня - должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование) - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7,8 или 9 уровень квалификации.	10206,00

2.4. Размер отраслевого коэффициента составляет:

– для работников организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций, педагогических работников организаций дополнительного образования детей, библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций - 1,28;

– для библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций – 1,47;

– для педагогических работников общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций, педагогических работников организаций дополнительного образования детей - 1,9;

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам директором школы в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения профсоюзного комитета работников согласно Приложению №2. Коэффициенты квалификационного уровня.

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования:

2.6.1. Размеры коэффициентов уровня образования (за исключением должностей педагогических работников дошкольного образования):

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

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности врачей и провизоров;
- должности работников культуры и искусства;
- должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);
- должности четвертого уровня;
- должности научных работников и руководителей структурных подразделений организаций;
- должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии;
- должности библиотекарей и лаборантов;
- должности бухгалтеров, программистов и специалистов по охране труда.

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций
высшая категория	1,60
первая категория	1,30

Согласно изменением регионального законодательства об оплате труда работников образовательных организаций минимальный размер должностного оклада с 1 сентября 2023 года составляет:

- для должностей и профессий первого уровня - 2068,00;
- для должностей и профессий второго уровня - 2405,00
- для должностей третьего уровня (в том числе для педагогических работников) – 4253,00;

- для должностей четвертого уровня (в том числе для руководителей структурных подразделений образования) - 10206,00

В оклады (должностные оклады) педагогических работников организаций включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

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

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

3.1.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов от должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

3.2. Выплаты 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.

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 организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении 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 часов.

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

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

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

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

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

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 работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

Доплата за работу с обучающимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, непосредственно занимающимися в общеобразовательных классах и дошкольных группах, устанавливается педагогическим работникам в размере 15-20% должностного оклада в зависимости от нагрузки в данном классе или группе.

3.3.5. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательных организаций всех видов устанавливается доплата в размере 5 - 10 процентов должностного оклада.

Основаниями для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;
- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.3.6. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на детей дому, при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

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

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

Общеобразовательная школа:

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

- за руководство учебно-методическими подразделениями (объединениями), проблемными группами, 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;

- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10-30 процентов должностного оклада;

- за заведование учебно-опытным участком в размере до 20 процентов должностного оклада (или ежемесячно в соответствии с тарификацией);

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

- работа с библиотечным фондом- в размере до 20%

Дошкольные группы -

- за выполнение методической работы — в размере 10 — 30 % должностного оклада;
- за руководство районным методическим объединением — в размере до 10% должностного оклада;
- за выполнение работы инспектора по охране прав детства — в размере 2 — 5% должностного оклада;
- за работу в комиссиях (председатель комиссии), выполнение функций администратора и др. в размере до 5% должностного оклада;
- за участие в работе базовой площадки, инновационной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ОУ, образовательной программы, осуществление наставничества, в размере до 50% должностного оклада.

3.3.9. Педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10000 рублей за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 г. № 398 “О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. N 2382”

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в организациях.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях устанавливается работникам организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

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

4.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 пункта 4.1 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 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 29.12.2012 года № 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 29.12.2012 года № 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 Организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

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

4.1.3. 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.

4.1.4. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, 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 работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.5. Надбавка за стаж работы.

4.1.5.1. Надбавка за стаж работы устанавливается:

1) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточную аттестацию, впервые поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников, - и в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8000 рублей в месяц;

2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего профессионального образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по образовательным программам высшего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточную аттестацию, впервые поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников, - и в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10000 рублей в месяц;

4.1.5.2. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя организации в соответствии с локальными нормативными актами организации

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 организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- интенсивность и напряженность работы молодых специалистов;

- производительность труда;
- выполнение работ особой важности и сложности;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- организация перевозки групп детей, организация отряда ЮИДД;
- ведение электронного журнала;
- ведение интернет – сайта образовательной организации;
- расширение зоны обслуживания;
- подготовка материалов, руководство музеем;
- ведение протоколов заседаний педагогических Советов;
- проектная деятельность;
- организация питания льготной категории обучающихся;
- организация работы социальной поддержки многодетных семей;
- руководство и организация работы школьного спортивного клуба;
- работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

Надбавка за наличие званий «Почётный работник», «Отличник народного просвещения» в размере 3 - 10 процентов должностного оклада.

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

4.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

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

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается при условии соответствия имеющейся ученой степени специфике работы, выполняемой работником в организации.

4.2.4. Надбавка за категориальность водителям.

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий «В», «С», «D», «E», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE»	20
За наличие категорий «В», «С», «E», или «В», «С», «BE», или «В», «С», «CE», или «В», «С», «D», или «D»	10

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами,

принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за четверть, полугодие
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Размер премии устанавливается в соответствии с "Положением о премировании работников МБОУ ВМО «Надеевская основная школа» в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

4.5. Прочие стимулирующие надбавки:

Доплаты с учетом объема выполняемой работы:

Общеобразовательная школа:

- за организацию питания обучающихся до 50% должностного оклада;
- молодым учителям до 100% должностного оклада;
- за расширение зоны должностных обязанностей, совмещение должностей, увеличение объема работ, напряженность, инновационную деятельность, высокие результаты практической деятельности, ненормированный рабочий день, сопровождение и подвоз обучающихся, проведение ОГЭ, работу и обслуживание компьютерной техники, контрактному управляющему, работу в Точке Роста, ЦОС, организацию питания и др. до 300% должностного оклада;
- за работу по мониторингу в ЭЖ, электронной почте, сайта школы, пресс-центра до 15-25% должностного оклада;
- за инициативу, результативность и качественное выполнение работ, не свойственных своим должностным обязанностям – до 100%;
- за работу по валеологии в размере до 30% должностного оклада;
- за замещение учителя 1 класса в проведении динамической паузы;
- за организацию работы музея школы до 20% должностного оклада;
- за работу председателем школьного профсоюзного комитета – до 15%.
- за внеклассную спортивно-оздоровительную работу до 30%

Дошкольные группы -

- за эффективную работу с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, нетрадиционные формы работы с родителями, семейные клубы,

конкурсы, выставки совместного творчества детей и родителей и др.) в размере до 30% должностного оклада;

- за организацию работы по сохранению и укреплению здоровья детей в размере до 20% должностного оклада;
- за ведение общественной работы (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда и т. д.), в размере до 15% должностного оклада;
- молодым специалистам, наставничество в размере до 70% должностного оклада;
- за расширение зоны обслуживания заместители, заведующий хозяйством и др.) до 200% от должностного оклада;
- за качественное выполнение обязанностей (обслуживающий персонал, педагогические работники) расширение зоны обслуживания до 100% от должностного оклада;
- за ведение сайта электронный детский сад до 20% от должностного оклада.

4.6. Применение дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения работника на весь срок действия такого взыскания входящих в состав заработной платы стимулирующих выплат или произвольного снижения их размера.

5. Особенности оплаты труда в МБОУ ВМО "Надеевская основная школа"

Педагогическим работникам объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору школы по согласованию с профсоюзным комитетом. Директор несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям школы при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательной организации, определяется комитетом по образованию Администрации ВМО, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самой образовательной организацией.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная при тарификации учителям заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей образовательной организации производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на

предмет (дисциплину), то в тарификации указывается среднее арифметическое количество часов на год, или она составляется отдельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Учителям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в образовательной организации), учебная нагрузка устанавливается из расчета её объёма на полный учебный год, с учётом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий её уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата педагогическим работникам определяется из расчёта установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул.

Установленный должностной оклад с учётом учебной нагрузки выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск педагогическим работникам в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организации, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования

Должностной оклад, исходя из продолжительности рабочей недели, выплачивается следующим категориям работников:

36 часов – педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений, воспитателям дошкольных групп;

30 часов – воспитателям групп продленного дня;

Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности: должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЗР в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год). При объеме преподавательской работы по курсу ОБЗР менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

40 часов – для других категорий работников.

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, организация обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы включающую индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организация производит индексацию заработной платы в порядке,

установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

6.1. Фонд оплаты труда организации 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 бюджета района, а также субвенции на образовательный процесс (общее образование) из областного бюджета, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. На выплаты стимулирующего характера организацией направляются объем средств в пределах фонда оплаты труда.

6.4. За счет экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, жены, мужа, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.), при приезде работника к новому месту работы (подъёмные) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам школы – по решению директора, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом, на основе письменного заявления работника в размере должностного оклада.

7. Методика оценки качества образовательной деятельности работников

7.1. Надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

7.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

7.3. Максимальное количество баллов работнику по каждому показателю определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат для каждой категории работников отдельно.

7.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

7.5. По каждому работнику рассчитывается: общая сумма баллов по показателям и средний балл: сумма баллов по всем показателям делится на число показателей (показатели с отрицательным знаком в это число не входят), с округлением до сотых.

7.6. Итоговые баллы для расчёта надбавок конкретному работнику определяются произведением среднего балла на коэффициент трудового участия (КТУ).

7.7. Коэффициент трудового участия конкретного работника определяется отношением фактически отработанного времени в учебном году (в днях) к общему количеству рабочих дней в году.

7.8. Фактическое число отработанных дней в году рассчитывается для данного работника за вычетом рабочих дней приходящихся: на курсы, любые виды отпусков в период с 01 сентября по 31 мая; на период временной нетрудоспособности в течение года (с 15 августа по 14 августа).

7.9. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p, \text{ где}$$

$СН_p$ - стимулирующая надбавка конкретному работнику;

$\Phi_{сн}$ - фонд стимулирующих надбавок стимулирующего фонда оплаты труда по данной группе работников;

$СБ_в$ - сумма средних баллов всех работников данной группы;

$СБ_p$ - средний балл конкретного работника по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

7.10. При приёме нового педагогического работника, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, из длительного отпуска назначается стимулирующая надбавка в размере 40% базовой единицы оплаты труда, прочим – 15% пропорционально числу ставок по основной должности.

Приложение 1

Наполняемость классов (групп) образовательных организаций, применяемая для расчета коэффициента наполняемости организации

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы	
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей более 3000 чел.)	25
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей менее 3000 чел.):	
1-4 классы	7-25
5-9 классы	10-25
Классы компенсирующего обучения (1-11 кл)	9-12
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных учреждений	12
Специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных учреждениях	5-12*

* согласно Типовому положению о специальном (коррекционном) образовательной организации для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 12 марта 1997 года № 288 (с последующими изменениями и дополнениями)

Приложение 2

Рекомендуемые коэффициенты квалификационного уровня

№ п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент
--------	---	---	---------------------------

/			
п			
1	1 квалификационный уровень		
	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих общепромышленных профессий рабочих	Гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию в бане	1-3,25
	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей служащих	Кассир, делопроизводитель, секретарь-машинистка	1-3,30
2	2 квалификационный уровень		
	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих		
	1 квалификационный уровень	Швея, дежурный по зданию	1-2,80
	2 квалификационный уровень	Повар, Электрик, слесарь-сантехник	1-2,85
	3 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-2,90
	4 квалификационный уровень	Водитель автобусов, водитель автомобиля	1-5,0
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму	1-2,80
	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей служащих		
	1 квалификационный уровень	Лаборант, техник-электрик	1-2,70
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	1-2,75
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	1-2,80
	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра ЛФК	1-2,90
	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	1-2,95
3	3 квалификационный уровень		
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		

1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1-1,3
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	1-1,3
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения, методист	1-1,3
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	1-1,3
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	1-1,3
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей служащих		
1 квалификационный уровень	Документовед, программист, бухгалтер, специалист по охране труда	1-3,3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
	Библиотекарь	1-1,3

Положение
об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций,
подведомственных комитету по образованию и культуре администрации
Вологодского муниципального округа Вологодской области

1. Общие положения

Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию и культуре администрации Вологодского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», решением Представительного Собрания Вологодского муниципального округа от 22.11.2022 № 103 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» (с изменениями и дополнениями) и устанавливает порядок, размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию и культуре Вологодского муниципального района (далее - организации).

2. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций

2.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю организации определяются учредителем организации.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются руководителем организации.

2.2. Минимальный размер должностного оклада руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	11 227,00
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	8 923,00

2.3. Должностной оклад руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 2.2 настоящего Положения, отраслевого коэффициента, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости организации.

2.4. Размер отраслевого коэффициента – 1,16.

2.5. Персональный коэффициент для руководителей организаций устанавливается приказом комитета по образованию администрации Вологодского муниципального округа (далее – комитет).

Комитет разрабатывает и утверждает:

- порядок определения групп оплаты труда руководителей образовательных организаций, подведомственных комитету администрации Вологодского муниципального округа;

- критерии оценки объемных показателей образовательных организаций, подведомственных комитету Вологодского муниципального округа;

- критерии соответствия объемных показателей образовательных организаций, подведомственных управлению комитету администрации Вологодского муниципального округа, группам по оплате труда руководителей.

Комитет создаёт комиссию, на которой определяются объёмные показатели деятельности организаций, производится отнесение образовательных организаций по группам оплаты труда руководителей, устанавливается персональный коэффициент для руководителей организаций в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	2,14
1 группа	1,87
2 группа	1,61
3 группа	1,47
4 группа	1,34

Решения комиссии оформляются протоколами, которые утверждаются председателем комитета.

На основании решений комиссии издается приказ управления образования, который направляется специалисту по кадровой работе управления образования для внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с руководителями организаций и подготовки проекта приказов об установлении выплат.

Персональный коэффициент для заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливается руководителем организации в размере от 1,10 до 2,04.

Персональный коэффициент для заместителей руководителей и главных бухгалтеров, установленный руководителем организации, должен быть меньше персонального коэффициента установленного руководителю комитета.

2.6. 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
Среднее профессиональное образование	1,15

2.7. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,60
Первая категория	1,30

Квалификационные категории, присвоенные руководящим работникам образовательных организаций до введения в действие приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О Порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

При подтверждении руководителем, заместителем руководителя образовательной организации соответствия занимаемой должности размер коэффициента квалификационной категории устанавливается в размере - 1,15.

2.8. Коэффициент наполняемости организации.

2.8.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле:

$$K = 0,5x(1 + \frac{F}{N}), \text{ где:}$$

K - коэффициент наполняемости организации;

F - фактическое количество учащихся (воспитанников) в организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость организации;

$$N = \sum N_{k_i} \times P_i, \text{ где:}$$

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

P_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Коэффициенты наполняемости организации определяются по состоянию на 1 сентября очередного учебного года и не может превышать 1,0.

2.8.2. Коэффициенты наполняемости организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

2.9. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.9.1. Доплата руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

2.9.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9.3.2. Доплата за руководство 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, проявившими выдающиеся способности, региональным центром поддержки инклюзивного профессионального образования, региональным координационным центром WorldSkills Russia в Вологодской области, специализированным центром компетенций.

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

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

Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В 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.

2.9.3.4. Доплата за работу в организациях, в том числе в структурных подразделениях организаций, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам в размере 25 процентов должностного оклада.

2.10. Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

2.10.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

2.10.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации 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

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

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

- время работы в организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных [подпунктом 2.10.1.1](#) 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 организациях;

-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 29.12.2012 № 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 29.12.2012 № 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 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 Организациями;

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

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

2.10.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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 руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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.

2.10.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

2.10.1.5. 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, главному бухгалтеру производится на основании приказа руководителя организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

2.10.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Руководителю организации выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению комитета, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

Руководителям организаций надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается комитетом в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными пределами не ограничена. Порядок определения размера надбавок за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций разрабатывает и утверждает комитет.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых показателей, достижение показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) или достижение иных показателей работы.

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

2.10.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.10.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Порядок определения размера надбавок за качество выполняемых работ руководителям организаций разрабатывает и утверждает комитет.

Для заместителей и главных бухгалтеров решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

Критериями определения размера надбавки являются:

- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- отсутствие нарушений действующего законодательства РФ;
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда и максимальными пределами не ограничена.

2.10.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

Надбавка за наличие званий «Почётный работник», «Отличник народного просвещения» в размере 3 - 10 процентов должностного оклада.

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

2.10.3.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям организаций, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 15 процентов должностного оклада, кандидата наук - 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается при условии соответствия имеющейся ученой степени специфике работы, выполняемой работником в организации.

2.10.3.4. Доплата за руководство организацией, включенной 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 организаций в размере 20 процентов должностного оклада.

2.10.4. Размеры выплат руководителям организаций надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются исходя из критериев, утвержденных управлением образования, утвержденного порядка по определению размера надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и утвержденного порядка по определению размера надбавок за качество выполняемых работ, и устанавливаются в следующем порядке:

- комитет создаёт комиссию, на которой определяются размеры выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ для руководителей организаций в пределах фонда оплаты;

- решения комиссии оформляются протоколами;

- на основании протокола издаётся приказ комитета об установлении размера выплаты надбавок;

- специалист по кадрам вносит соответствующие изменения в трудовые договоры руководителей организаций.

2.10.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

- за месяц ;
- за квартал;
- за полугодие;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- активное участие в развитии муниципальной системы образования;

- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) муниципального или регионального уровней;

- эффективное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом организации.

Премия руководителю организации, назначается в соответствии с показателями премирования, на основании приказа комитета.

Премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем организации, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами организации.

Выплата премии по итогам работы производится в пределах фонда оплаты труда организации и максимальным размером не ограничена.

2.11. За счет экономии фонда оплаты труда руководителям организаций по решению комитета может быть выплачена материальная помощь в исключительных случаях: смерть самого работника, близких родственников, жены, мужа, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и в связи с тяжелым материальным положением, на основании письменного заявления с предоставлением документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника может быть выплачена материальная помощь в исключительных случаях: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях предусмотренных локальным нормативным актом организации за счет экономии фонда оплаты труда.

2.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций Вологодского муниципального района, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем организации в кратности 5.

