

МОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1» г. Вологды

Принято

Общее собрание работников
Селякова /Е.В.Селякова
Протокол №123 от 15.01.2020 г.

Согласовано

Председатель профсоюза
МОУ «Вечерняя школа №1»
Кузнецова
Н.А. Кузнецова

**Утверждаю**

Директор МОУ «Вечерняя школа №1»
И.Н. Юдина
Приказ № 6/7 от 15.01.2020 г.

Рассмотрено
на Совете школы

**Положение об оплате и стимулировании труда работников
МОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1» г. Вологды**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм формирования дифференцированной системы оплаты и стимулирования труда руководителей, педагогических работников, других специалистов и служащих школы. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами на основании статей 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862 – ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» (с изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета» (с изменениями), постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года №5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с изменениями), на основании статьи 38 Устава муниципального образования «Город Вологда». Положение, его изменения, дополнения рассматриваются Советом Школы, принимаются на общем собрании работников школы, согласуются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Школы, утверждаются руководителем Школы.

1.2. Введение новой системы оплаты труда направлено на:

- повышение мотивации специалистов к качественному результату труда;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных кадров;
- учёт особенностей труда отдельных категорий педагогических работников в зависимости от степени ответственности и напряженности работы;
- систематизацию выплат, входящих в заработную плату работников, усиление их стимулирующего воздействия.
- Особенностью НСОТ работников Школы является также участие органов самоуправления Школы в распределении стимулирующей части

1.3. Положение об оплате труда работников школы включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников школы;
- 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 руководителя Школы;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников школы.

2.1. Работникам Организаций устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных

учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.».

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 Организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций - 1,05.

Размер отраслевого коэффициента: для педагогических работников общеобразовательных организаций – 1,64.».

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	3 квалификационный уровень	1,7
4.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
5.	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
6.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1 квалификационный уровень	1,5
		2 квалификационный уровень	1,7

		уровень	
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,1
		5 квалификационный уровень	2,3
7.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2,3
8.	Должности третьего уровня	1 -5 квалификационный уровень	1,3
9.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационный уровень	1,9
10.	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений (сфера научных исследований и разработок)		1,9
11.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9
12.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		1,9

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры 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 Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности врачей и провизоров;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);
- должности четвертого уровня;
- должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций;

должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория:	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников Школы)	Размеры Коэффициента для должностей педагогических работников Школы
Высшая категория	1,40	1,60
Первая категория	1,25	1,30

2.7. применять размеры коэффициентов п.п. 2.4, 2.5, 2.6 в отношении иностранных граждан - работников Организации, имеющих статус беженца, при предоставлении ими документов, подтверждающих соответствующее образование, наличие квалификационной категории.

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

Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 аттестации рабочих мест по условиям труда.

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 Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части 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 - 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 выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

3.3.5. 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.

3.3.6. Доплата за работу в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

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

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Школе.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Школы, занимающим должности педагогических работников, 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 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 Организациях устанавливается работникам Школы, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается 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 работы, дающего право на получение выплаты.

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

время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 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 учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Школе;

время обучения работников Школы в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 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 Школу 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 со Школой;

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

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а так же 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. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится директором Школы на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается директором Школы с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается для работников Организации по основной занимаемой должности, а так же для работников, работающих на условиях внешнего совместительства. При условии работы сотрудника менее чем на одну ставку (нормы часов на одну ставку), выплаты за стаж работы производятся пропорционально нагрузке.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Школы, утвержденные органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных

организаций (далее – учредитель Школы) по согласованию с Вологодской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.»;

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Школы устанавливается надбавка за наличие почетного звания («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 Школе.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Школы, утвержденные учредителем Школы по согласованию с Вологодской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

«Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

4.4. Выплаты педагогическим работникам со стажем работы по специальности менее трех лет. Надбавка устанавливается работникам Школы в пределах фонда оплаты труда Школы и максимальными размерами не ограничивается.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

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).

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Школы и предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Школы

5.1. «Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Школы:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	7 560,0
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	6 010,0

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Школы формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Школы.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя муниципального образовательного учреждения в размере от 1 до 2,2 с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности муниципального образовательного учреждения (численности работников муниципального образовательного учреждения, количества обучающихся, сменности работы муниципального образовательного учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству муниципальным дошкольным образовательным учреждением).

Порядок расчета персонального коэффициента для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений

№ п/п	Объемные показатели деятельности муниципального общеобразовательного учреждения	Оценочная шкала (баллы)	Порядок расчета
1	Количество обучающихся	0,5 - 0,9	0,5 - менее 150 чел., 0,6 – от 150 до 200 чел., 0,7 – от 200 до 400 чел., 0,8 - от 400 до 600 чел., 0,9 - более 600 чел.,
2	Количество работников (на начало учебного года без учета совместителей)	0,1 - 0,2	0,1 - до 50 чел., 0,2 - более 50 чел.,
3	Количество адресов осуществления деятельности	0,2 - 0,4	0,2 - 2 адреса, 0,3 - 3 адреса, 0,4 - более 3 адресов
4	Организация и проведение городских и региональных мероприятий	0,2 – 0,4	0,2 - до 15 мероприятий, 0,3 – от 16 до 20 мероприятий, 0,4 – от 21 до 30 мероприятий

Персональный коэффициент определяется путем суммирования баллов по объемным показателям деятельности муниципального общеобразовательного учреждения.

Для руководителей, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, персональный коэффициент увеличивается на 0,6.

Персональный коэффициент не может быть менее 1.

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. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей, заместителей руководителя:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25

5.7. Коэффициент наполняемости Школы.

5.7.1. Коэффициент наполняемости Школы рассчитывается по формуле:

$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N)$, где:

K_n - коэффициент наполняемости Школы;

Φ - фактическое количество обучающихся в Школе (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Школы,

$N = \sum N_{ki} \times p_i$, 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.

5.7.2. Коэффициент наполняемости Школы на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Школы определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Школы не может превышать 1.

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

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

5.8.1.1. Доплата руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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) (с последующими изменениями).

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

Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, созданных органами государственной власти области 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 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.

5.8.2. 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.

5.8.3. 5.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.8.3.1. 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.

5.8.3.2. Доплата за руководство Организацией - областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности.

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.

5.8.3.3. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

Руководителям, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

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

5.9.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.9.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Школы 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

5.9.1.2. 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 Школе на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 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, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 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 со Школой;

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

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

5.9.1.3. 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.

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

5.9.1.5. Стаж непрерывной работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Школы с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом

показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Департаменту образования области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Департаменту культуры, туризма и охраны объектов культурного наследия области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской областной общественной организацией российского профессионального союза работников культуры.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной департаменту здравоохранения области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

Для заместителя руководителя и главного бухгалтера Организации 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 актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.9.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие почетного звания («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 Школе.

5.9.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям Организации, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Школ, утвержденные учредителем Школы по согласованию с Вологодской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для руководителя Школы размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с актом учредителя Школы.

Для заместителя руководителя и главного бухгалтера Школы решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Школы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.9.4. Премии по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

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 региональной системы образования,
качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,
рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Школы.
Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета

6.1. Фонд оплаты труда работников 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 работников Школы формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Школе на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Организации

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Школы может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Школы - по решению руководителя Школы на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Школы - по решению учредителя Школы на основании письменного заявления руководителя Школы.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2020 года и действует до его отмены.

7.2. Положение является приложением к коллективному договору.

7.3. Положение, изменения и дополнения согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией Школы и утверждаются директором.

НАПОЛНЯЕМОСТЬ КЛАССОВ (ГРУПП) ОРГАНИЗАЦИЙ,
ПРИМЕНЯЕМАЯ ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА
НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные организации	
общеобразовательные классы	25
общеобразовательные организации, имеющие в своей структуре интернат	20
организации, осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности	20
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Образовательные организации для детей с девиантным (общественно опасным) поведением	
общеобразовательная программа	8
адаптированная основная общеобразовательная программа	5
Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	
разновозрастные группы	8
одновозрастные группы	10
Организации дополнительного образования	10
Профессиональные образовательные организации	25
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5 - 12