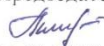


Согласовано.
Председатель профсоюзного комитета
 О.И.Токаревская
11.03.2019

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы С.С.Голыгина
Приказ от 11.03.2019 № 4



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ «ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников МАОУ «Первомайская средняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Муниципального Собрания Кичменгско-Городецкого муниципального района от 02.12.2008 года N 79 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), с постановлением Администрации Кичменгско-Городецкого муниципального района Вологодской области от 06.03.2019 №227 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений)» и регулирует вопросы оплаты труда работников МАОУ «Первомайская средняя школа» (далее по тексту – организация).

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников организации;
- перечень выплат компенсационного характера;
- порядок, размеры и условия их применения в организации;
- перечень выплат стимулирующего характера;
- порядок, размеры и условия их применения в организации.

1.2. Система оплаты труда работников в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Вологодской области, решениями Муниципального Собрания Кичменгско-Городецкого муниципального района и настоящим Положением.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Работникам организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Муниципального Собрания Кичменгско-Городецкого муниципального района от 2 декабря 2008 года N 79 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

В должностные оклады педагогических работников (в том числе руководящим работникам структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей – в муниципальных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Отнесение должностей работников организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

для работников организаций, за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных организаций, организаций дополнительного образования детей, библиотекарей, младших воспитателей, помощников воспитателей и лаборантов образовательных организаций – 1,05;

для должностей педагогических работников общеобразовательных, дошкольных организаций, дополнительного образования детей – 1,73;

для библиотекарей, младших воспитателей, помощников воспитателей, лаборантов образовательных организаций – 1,22.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1	- профессии первого уровня	1-1.14
2	- должности первого уровня - должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1-1.30
3	- должности и профессии второго уровня	1-1.75
4	- должности третьего уровня	1-1.30
5	- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования	1.15-1.9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

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

Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1,2
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

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

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

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размер коэффициента общеобразовательных, дошкольных организаций, организаций дополнительного образования
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.7. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения.

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

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

2.7.1.1. 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 законом (в зависимости от учебной нагрузки) (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 N 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

2.7.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

2.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

2.7.2.1. 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 временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.2.2. 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.

2.7.2.3. 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.

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

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, спортзалом, спортивной базой) - в размере 5 - 25 процентов должностного оклада;

за руководство предметно-методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями - в размере 5 - 25 процентов должностного оклада;

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

за проверку тетрадей - в размере 5 - 25 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10 - 40 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 2 - 30 процентов должностного оклада;

за работу на учебно-опытных участках в размере 5-25 процентов должностного оклада (с 1 апреля по 1 октября);

за работу с библиотечным фондом учебников учителям, библиотекарям и другим работникам школ, школ-интернатов в размере 5 – 30 процентов должностного оклада;

за организацию кружковой работы в образовательном учреждении – 10-25 процентов;

за работу по кружковой и внеклассной работе по физвоспитанию, установленной в зависимости от количества классов-комплектов до 100 процентов;

за общественную работу профсоюза до 20 процентов;

за организацию питания школьников в размере 5-15 процентов;

за организацию работы по технике безопасности в размере 5-20 процентов;

за руководство структурными подразделениями в размере 5-20 процентов;

за ведение делопроизводства в размере 10-30 процентов;

за организацию работы школьного музея 5-15 процентов;

за организацию проектной деятельности до 30 процентов;

за организацию экспериментальной деятельности (федеральные, областные, муниципальные площадки) до 25 процентов.

2.7.2.5. 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.

2.7.2.6. Доплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования

Размер доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования доплата устанавливается постановлением Правительства Вологодской области.

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

Учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 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.

2.7.2.8. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

2.7.2.9. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

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

Работникам, занимающим должности педагогических работников, медицинского персонала, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада в зависимости от нагрузки.

2.8. Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

2.8.1. Выплата за стаж непрерывной работы в организациях

2.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях устанавливается работникам организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающих по совместительству, 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

2.8.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях устанавливается работникам организации, 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

2.8.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 2.8.1.1. и 2.8.1.2 рассчитывается исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, но не более одного должностного оклада по основной должности.

2.8.1.4. 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 2.8.1.1. и 2.8.1.2. настоящего Положения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.8.1.5. 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 подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

2.8.1.6. 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.

2.8.1.7. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

2.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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.

2.8.3. 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.

2.8.4. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Организаций 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 организации.

2.8.5. 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 организации и предельными размерами не ограничивается.

1. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется организации, в кратности от 1 до 4,5.

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 организации устанавливаются руководителем организации.

3.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	8177
Заместитель руководителя	6500

3.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 4.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости организации.

3.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя организации в размере от 1 до 1,5 для заместителя руководителя – в размере от 1 до 1,4.

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента	
	Руководитель	Заместитель
Высшая группа	1,5	1,4
1 группа	1,35	1,25

2 группа	1,20	1,1
3 группа	1,05	1,05
4 группа	1,0	1,0

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

Для руководителей, заместителей руководителя, имеющих высшую или первую квалификационную категории, порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем организации исходя из объемных показателей деятельности организации (численности работников организации, количества обучающихся, сменности работы организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству организацией).

В должностные оклады руководителя, заместителя руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями,

100 рублей – в муниципальных образовательных организациях.

3.5. 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

3.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

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

Квалификационные категории, присвоенные руководящим работникам организаций до 01 января 2011 года, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

3.6.1. При подтверждении руководителем организации соответствия занимаемой должности размер коэффициента квалификационной категории устанавливается в размере – 1,40.

3.7. Коэффициент наполняемости организации

3.7.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости организации;
 Φ - фактическое количество учащихся (воспитанников) в организации (по списочному составу);
 N - нормативная наполняемость организации,

$$N = \text{SUM } N_{ki} \times p_i, \text{ где :}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы)
 p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением № 1 к настоящему приложению.

3.7.2. Коэффициент наполняемости организации на текущий год определяется по состоянию на 1 сентября предыдущего года.

3.7.3. Коэффициент наполняемости организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

3.7.4. Коэффициент наполняемости организации не может превышать 1.

3.8. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в зависимости от нагрузки) (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 N 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.8.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

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

3.8.2.1. 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 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.

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

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

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

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

3.9. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

3.9.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

3.9.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя 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

3.9.1.2. 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 педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 4.9.1.1 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, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан,

прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в 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.

3.9.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя 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.

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

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

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя, производится на основании приказа 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.

3.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.9.2.1. 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 и критерии их оценки устанавливаются учредителем организаций по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа).

Для заместителя руководителя организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) 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 (при наличии такого представительного органа) на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

3.9.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Руководителям, заместителям руководителя организаций 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 организации.

3.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя организации устанавливаются учредителем по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа).

Для заместителя руководителя организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) 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 (при наличии такого представительного органа), на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

3.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы

При наличии экономии фонда оплаты труда производятся премияльные

выплаты по итогам работы: за квартал, за учебный год (календарный год).

Премия руководителю организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа работников).

Премия заместителю руководителя организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем организации, по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и локальными актами организации.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

3.10. Руководителям организации при наличии экономии фонда оплаты труда организации по решению учредителя организации на основании письменного заявления может быть:

оказана 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);

единовременное вознаграждение при достижении работниками юбилейных дат рождения;

единовременное денежное вознаграждение при награждении Почетной грамотой, благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора области и департамента образования области.

3.11. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются исходя из критериев, определенных учредителем организации, и устанавливаются в следующем порядке:

а) учредитель ежегодно создает комиссии, на которых определяются размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ для руководителей организаций в пределах фонда оплаты труда;

б) решения комиссий оформляются протоколами, которые утверждаются учредителем организации;

в) протоколы направляются в отдел кадров учредителя организаций для внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с руководителями организаций и издания приказов об установлении выплат».

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, количеством обучающихся и воспитанников в соответствии с настоящим Положением с учетом должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

На выплаты стимулирующего характера направлять до 100% фонда оплаты труда, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за исключением учреждений дополнительного образования.

На выплаты стимулирующего характера по учреждениям дополнительного образования направлять до 30% фонда оплаты труда, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется за счет ассигнований из областного, районного бюджетов в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организациям на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.3. Размер фонда оплаты труда работников организации определяется учредителем.

4.4. При наличии экономии фонда оплаты труда организации, работникам производятся дополнительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами организации:

материальная помощь в связи с семейными и личными обстоятельствами (смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций: пожар, наводнение, кражи и т.д. и иных случаях);

единовременное вознаграждение при достижении работниками юбилейных дат рождения;

единовременное денежное вознаграждение при награждении Почетной грамотой, благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора области и Департамента образования области.

4.5 Выплаты, указанные в пункте 4.4 настоящего Положения работникам организаций выплачиваются на основании приказа руководителя организации на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1

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

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.	
	Населенные пункты с количеством жителей более 3000 чел.	Населенные пункты с количеством жителей менее 3000 чел.
Общеобразовательные организации		
общеобразовательные классы	20	14
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12	10
Дошкольные группы в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях		
Группы общеразвивающей направленности	*	
Группы компенсирующей направленности (до 3 лет, старше 3 лет)	от 6 до 15**	
Группы комбинированной направленности (до 3 лет, старше 3 лет)	до 17***	
Общеобразовательные организации, классы (группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам	до 15	
Образовательные организации дополнительного образования детей	****	

* Согласно пункту 1.9 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13

** Согласно пункту 1.11 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13

*** Согласно пункту 1.12 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13

**** Согласно пункту 3.4 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.4.3172-14