



Согласовано на педагогическом совете
(протокол № 17 от 07.06.2023 г.)

Согласовано с ПК
Председатель *Сол* Садова С.Ю.

Утверждено приказом № 106 от
09.06.2023 г.)

Директор *ОМ* Борисова Г.В.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Вологодского муниципального округа «Новленская средняя школа имени И.А. Каберова»

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Вологодского муниципального округа «Новленская средняя школа имени И.А. Каберова» (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)», Постановлением администрации Вологодского муниципального района № 2027 от 29.10.2009 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Вологодского муниципального района» с последующими изменениями и дополнениями и устанавливает:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- другие вопросы оплаты труда в муниципальном общеобразовательном учреждении Вологодского муниципального района «Новленская средняя школа имени И.А. Каберова», (далее – организация);
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

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 руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового

Согласовано на педагогическом совете (протокол № 17 от 07.06.2023 г.)	Утверждено приказом № 106 от 09.06.2023 г.)
Согласовано с ПК	
Председатель Садова С.Ю.	Директор Борисова Г.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Вологодского муниципального округа «Новленская средняя школа имени И.А. Каберова»

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Вологодского муниципального округа «Новленская средняя школа имени И.А. Каберова» (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)», Постановлением администрации Вологодского муниципального района № 2027 от 29.10.2009 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Вологодского муниципального района» с последующими изменениями и дополнениями и устанавливает:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- другие вопросы оплаты труда в муниципальном общеобразовательном учреждении Вологодского муниципального района «Новленская средняя школа имени И.А. Каберова», (далее – организация);
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

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 руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Вологодской области,

муниципальными правовыми актами Вологодского муниципального района, настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников организации

2.1. Должностной оклад работника организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

– от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

– от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

– от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

– от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

– от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

2.3. Минимальный размер оклада (должностного оклада).

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1. Должности и профессии первого уровня	2068,00

- должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	
2. Должности и профессии второго уровня	2405,00
3. Должности третьего уровня - должности педагогических работников - должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	4253,00

2.4. Отраслевой коэффициент.

Размер отраслевого коэффициента составляет:

- для педагогических работников общеобразовательных организаций -1,90;
- для библиотекарей, лаборантов образовательной организации – 1,34; для работников организаций, за исключением педагогических работников , библиотекарей, младших воспитателей, лаборантов образовательной организации – 1,16.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня.

Размеры коэффициентов квалификационного уровня устанавливаются работникам организации в соответствии с приложением к настоящему Положению. Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации профессиональной подготовки по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

2.6. 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»	1,20

Среднее профессиональное образование	1,15
--------------------------------------	------

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

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений;
- должности библиотекарей и лаборантов;
- должности бухгалтеров, программистов и специалистов по

охране труда.

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию.

2.7.1. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

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

2.8. 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

Образовательная организация устанавливает в локальном нормативном акте виды выплат компенсационного характера, соответствующие типу организации.

Работникам организации, 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 специальной оценки условий труда руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения 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 образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.5. 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-комплексе;
- 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, , 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:

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

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, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общетраслевых 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. 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 № 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 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.

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.

4.2. 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.

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. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц;
- 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).

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

4.5. 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. Другие вопросы оплаты труда в образовательной организации

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

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям 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 выходные и праздничные дни не планируется. Объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется управлением образования района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении её 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 организаций производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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 ежемесячно.

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 выбытия 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 организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей 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, организаций и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации. 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 преподавателя, 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.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации,

определяется комитетом по образованию и культуре администрации Вологодского муниципального района, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы - самой организацией.

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, организации обеспечивают 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 организации формируется за счет ассигнований из районного бюджета, областного бюджета, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда организации формируется в пределах объема средств районного бюджета, областного бюджета, и средств от приносящей доход деятельности.

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

6.5. За счет экономии фонда оплаты 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, на основании письменного заявления с предоставлением документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

Материальная помощь оказывается работникам организации по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников), на основе письменного заявления работника.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ВМО «Новленская средняя школа
имени И.А. Каберова»

Рекомендуемые коэффициенты квалификационного уровня

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент	
1 квалификационный уровень				
1.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей служащих	Кассир, делопроизводитель, секретарь-машинистка	1-3,30	
2 квалификационный уровень				
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих				
2.	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 общеотраслевых 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 квалификационный уровень			
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования				
3.	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 общеотраслевых 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

Согласовано на педагогическом совете
(протокол № 17 от 07.06.2023 г.)

Утверждено приказом № 106 от
09.06.2023 г.)

Положение
об оплате труда руководителя, заместителей руководителя
муниципального общеобразовательного учреждения Вологодского
муниципального округа «Новленская средняя школа имени И.А.
Каберова»

1. Общие положения

Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию администрации Вологодского муниципального округа Вологодской области (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 Вологодского муниципального округа Вологодской области» и устанавливает порядок, размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации Вологодского муниципального округа Вологодской области (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:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	10 206,00
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	8 112,00

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, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости организации.

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

Комитет разрабатывает и утверждает:

- порядок определения групп оплаты труда руководителей образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию администрации Вологодского муниципального округа Вологодской области;
- критерии оценки объемных показателей образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию администрации Вологодского муниципального округа Вологодской области;
- критерии соответствия объемных показателей образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию администрации Вологодского муниципального округа Вологодской области, 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 руководителем комитета.

На основании решений комиссии издается приказ комитета, который направляется специалисту по кадровой работе комитета 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 комитетом.

2.5. 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
Среднее профессиональное образование	1,15

2.6. Коэффициент наполняемости организации.

2.6.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле:

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

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.

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

2.6.3. Коэффициент наполняемости организации не может превышать 1,0.

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

2.7.1. 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 (в соответствии с действующим законодательством).

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

2.7.2. 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.

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

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

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.

2.7.3.2. 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.

2.7.3.3. 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.

2.7.3.4. 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.

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

2.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

2.8.1.1. 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

2.8.1.2. 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 2.8.1.1](#) настоящего Положения;

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

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

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

- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в 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.

2.8.1.3. 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.

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

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

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя, 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.

2.8.2. 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.

2.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.8.3.1. 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.

2.8.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

2.8.3.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям организаций, заместителям руководителя 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.

2.8.3.4. 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.

2.8.4. Размеры выплат руководителям организаций надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются исходя из критериев, утвержденных комитетом, 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.

2.8.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

- за месяц;

- за квартал;

- 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.

2.9. За счет экономии фонда оплаты труда руководителю организации по решению комитета может быть выплачена материальная помощь в исключительных случаях, установленных коллективным договором организации.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций Вологодского муниципального округа, 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 в кратности 5.