

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «СОШ №37»

И.П.Конева И.П.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ № 37»

А.С.Кочешков

Приказ № 301 от 22.08.2024



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 37
имени Маршала Советского Союза И.С. Конева»
(принято собранием трудового коллектива от 22 августа 2024 года,
протокол № 1)
(далее Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлениями Правительства Вологодской области от 09 декабря 2013 года № 1262, от 24 сентября 2014 года № 843, от 07 октября 2014 года № 870, от 29 декабря 2014 года № 1222, от 19.07.2024 года № 892 «О внесении изменений в постановление Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099», законом Вологодской области от 11 декабря 2017 года № 4239-03 «О внесении изменений в приложение 1 к закону области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», законом Вологодской области от 27 февраля 2019 года № 4517-ОЗ «О внесении изменений в закон области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», Постановлением Правительства Вологодской области от 27.12.2023 года № 1424 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099», Постановлением Администрации города Вологды от 17.02.2020 года, от 16.07.2024 года № 951 «О внесении изменений в постановление Главы города Вологды от 30 октября 2009 №5730» и регулирует вопросы оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 37 имени Маршала Советского Союза И.С. Конева» (далее – Учреждение), осуществляющего образовательную деятельность.

Положение включает в себя:

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

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения 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, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя и его заместителей, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.4. Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников Учреждения.

Работникам Учреждения, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

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

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

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Учреждения, за исключением педагогических работников – 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников – 1,73.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
		2 квалификационный уровень	1,9
		3 квалификационный уровень	2,1
		4 квалификационный уровень	2,2
		5 квалификационный уровень	2,3
5.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационный уровень	1,3
6.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационный уровень	1,9
7.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

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

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

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений Учреждения;

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента
Высшая категория	1.6
Первая категория	1.3

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

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

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

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренным действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, осо-

бо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

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

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

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

Работникам Учреждения 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. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

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

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

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

за руководство учебно-методическими подразделениями – в размере 5-10 процентов должностного оклада;

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

за проверку тетрадей – в размере 5-20 процентов должностного оклада с учетом нагрузки;

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

3.3.4. Доплата за работу по основным и дополнительным программам для

граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

Педагогическим работникам за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

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

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

3.3.6. Доплата за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских учреждениях в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских учреждениях устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

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

4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

4.1.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5 или 6 уровень квалификации, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15

От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок, должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих четвертого уровня, должности, по которым в соответствии с профессиональным стандартом установлен 7 уровень квалификации, в следующих размерах:

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

4.1.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы

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

время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1.1 и 4.1.1.2 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 в организациях, 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 № 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 № 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 воен-нослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной служ-бы 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.

4.1.1.4. Если у работника право на установление или изменение надбавки 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 надбавки 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 надбавка со дня наступления этого права.

4.1.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 661 Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

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

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

4.1.2. Надбавка за стаж работы

4.1.2.1. Надбавка за стаж работы устанавливается:

1) педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций области в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических работников, - в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8 тысяч рублей в месяц;

2) педагогическим работникам государственных общеобразовательных ор-

ганизаций и профессиональных образовательных организаций области, в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических работников, - в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 тысяч рублей в месяц.

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

4.1.3. 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 учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

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

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

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

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

время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих Учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

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

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

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

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

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

4.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Надбавка за интенсивность устанавливается работникам за выполнение дополнительных функций:

организацию работы электронного журнала – в размере 10 – 100 процентов должностного оклада,

проведение кружков, секций, курсов по подготовке к ГИА - в размере 3 – 50 процентов должностного оклада,

руководство школьными ученическими объединениями - в размере 5 – 50 процентов должностного оклада,

участие в инновационной деятельности - в размере 3– 30 процентов должностного оклада,

ведение экспериментальной работы - в размере 3 – 30 процентов должностного оклада,

наставничество - в размере 5 – 50 процентов должностного оклада,

руководство профсоюзной организацией учреждения – в размере до 25 процентов должностного оклада;

организация охраны труда и техники безопасности в учреждении – в размере 10 – 50 процентов должностного оклада;

организация работы по военно-патриотическому воспитанию учащихся - в размере 10 – 100 процентов должностного оклада;

руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся - в размере 3 – 50 процентов должностного оклада;

оказание учебно – методической помощи педагогам – в размере 5 – 30 процентов должностного оклада;

организация общественно – полезной деятельности обучающихся - в размере 5 – 50 процентов должностного оклада;

организация льготного питания обучающихся - в размере 10 – 50 процентов должностного оклада;

организация участия обучающихся в спортивных мероприятиях разного уровня

– 10-15процентов от должностного оклада;

организация работы по адаптации обучающихся к требованиям образовательной программы соответствующего уровня (начальная общее образование, основное общее образование) – 10-15 процентов от должностного оклада;

организация работы с обучающимися и их родителями в классах, заещающих уровень обучения (начальное общее, основное общее среднее общее образование) - 10-15 процентов от должностного оклада;

организация методического обеспечения учебного процесса и взаимодействия с родительской общественностью педагогами имеющими стаж работы в Российской Федерации менее 4 лет и не имеющие первой или высшей квалификационной категории или не работавшие в Российской Федерации по специальности более 5 лет – в размере от 10 до 100 % должностного оклада;

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

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждения 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 Учреждения.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда и выполненных показателей пре-

мирования может выплачиваться премия за месяц, за квартал, за учебный год и 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 объемом фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников Учреждения устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных Учреждения (далее - учредитель Учреждения), в кратности от 1 до 6,5.

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

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются учредителем Учре-

ждения.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	11 227,0
Заместитель руководителя	8 923,0

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

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

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

5.5. Коэффициент уровня образования:

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

Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

5.6. Коэффициент наполняемости Учреждения.

5.6.1. Коэффициент наполняемости Учреждения рассчитывается по формуле:

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

K_n - коэффициент наполняемости Учреждения;

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

N - нормативная наполняемость Учреждения,

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

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 к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Учреждения на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Учреждения определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Учреждения не может превышать 1.

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

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

5.7.1.1. 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 соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми клима-

тическими условиями.

5.7.2. 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.

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

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

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

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

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

5.8. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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 учреждениях, комсомольских органах и органах народного контроля;

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

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих Учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

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

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

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

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

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

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

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения 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 Учреждения и критерии их оценки устанавливаются учредителем Учреждения.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения, подведомственной Департаменту культуры, туризма и охраны объектов культурного наследия области, и критерии их оценки устанавли-

ваются учредителем Учреждения по согласованию с Вологодской областной общественной организацией российского профессионального союза работников культуры.

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

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

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя 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 Учреждения.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

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

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

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

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

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Учреждения.

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

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

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,
календарный год.

Премия руководителю Учреждения, подведомственного Департаменту образования области, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Учреждения по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

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

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

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых

Учреждения на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате и
стимулированию труда работников
МОУ «СОШ № 37»

**Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников
За качество выполняемых работ для педагогических работников**

Показатели оценки	Степень достижения
Общественная оценка деятельности: - благодарственные письма общественности - грамоты, благодарности и сертификаты: • Школьного уровня • Городского уровня • Областного уровня • Российского уровня	(за каждое) 1 б 2 б 3 б 4 б
Публикации педагога	от 3 до 5 б.
Публикации работ учащихся (бесплатные)	2 б. за каждую
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по предмету - подготовка призеров олимпиад и конкурсов (за каждого ученика или команду) • Городской уровень 1 место 2-3 место 4-5 место • Областной уровень 1 место 2 место 3 место 4 место 5 место • Зональный уровень Диплом победителя Грамота • Российский уровень Диплом победителя Грамота • Международный уровень Диплом победителя Грамота Организация проектной исследователь деятельности • Школьный уровень (проектная неделя) • Городской уровень • Областной уровень	Не более 80 баллов! 4 б. 3 б. 2 б. 8 б. 7 б. 6 б. 5 б. 4 б. 10 б. 5 б. 12 б. 11 б. 14 б. 13 б. 1 м. – 3 б. 2 м. – 2 б. 3 м. – 3 б. 5 б. 10 б.
Активное участие в методической работе (Выступление на педсоветах, конференциях, семинарах - за каждое) • Школьный уровень • Городской уровень • Региональный уровень	3 б. 5 б. 10 б.
Проведение открытых уроков • Школьный уровень • Городской уровень	5 б. 7 б.

Участие в профессиональных конкурсах (очные: «Учитель года» и т. п.) <ul style="list-style-type: none"> • Участник • Дипломант • Победитель 	7 б. 10 б. 12 б.
Участие конкурсах методических разработок <ul style="list-style-type: none"> • Участник • Дипломант • Победитель 	3 б. 4 б. 5 б.
Высокий уровень исполнительской дисциплины <ul style="list-style-type: none"> • Заполнение электронного журнала • Заполнение журналов по индивидуальному обучению 	1-5 б. 1-2 б.
Работа в экспертной комиссии по проверке ГИА -9 , ЕГЭ	2 б. за предмет
Результативность итоговой аттестации по предмету (9 классы) 100% <ul style="list-style-type: none"> • Средний балл по предмету выше общегородского • Высокобалльники ($\geq 90\%$ от максимального балла) • Рейтинг школы (школа вошла в тройку школ города) • Рейтинг школы (школа вошла в пятерку школ города) • Рейтинг школы (школа вошла в десятку школ города) 	3б. 5 б. по 1 (за каждого) 10 б. 5 б. 3 б.
Результативность итоговой аттестации по предмету (11 классы) 100% <ul style="list-style-type: none"> • Средний балл по предмету выше общегородского • Высокобалльники 80-89 • Высокобалльники 90-99 • Стобалльнки • Рейтинг школы (школа вошла в тройку школ города) • Рейтинг школы (школа вошла в пятерку школ города) • Рейтинг школы (школа вошла в десятку школ города) 	3б. 5 б. по 2 (за каждого) по 3 (за каждого) по 5 (за каждого) 10 б. 5 б. 3 б.
Добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе	1 б. - без класса 3 б. - с классом
Привлечение спонсорских и родительских средств на ремонт школы	до 10 б.
Выполнение особо важных поручений руководителя (по приказу)	до 10 б.
Взаимозаменяемость (более 20час)	3 б.
Нарушение правил внутреннего распорядка <ul style="list-style-type: none"> • Активное участие в школьных мероприятиях, конкурсах • Внешний вид обучающихся • Работа на пришкольном участке • Организация поездок (за пределами города) • Эффективная работа с семьей, проведение совместных мероприятий с родителями • Организация и контроль питания в столовой 	- 2б. за каждое
Не участие класса в запланированных общешкольных мероприятиях	