

Принято на собрании трудового коллектива
Утверждено приказом по школе
протокол № 2
от 19.06.2014 г.

Директор школы



И.И. Михайлова

Согласованно.

Председатель профсоюзной организации
.....Г.В. Шумская

**Положение об оплате труда
работников муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением
отдельных предметов № 8»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 135, 143-144 ТК РФ, постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008г. № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета», постановлением Правительства Вологодской области от 09.12.2013г. № 1267 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099», постановлением Правительства Вологодской области от 23.12.2013г. № 1347 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099», постановлением Правительства Вологодской области от 18.03.2014г. № 222, «О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099», со ст. 38 Устава муниципального образования «Город Вологда», постановлением Главы г. Вологды от 30.10.2009г. № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации», является приложением к коллективному договору. Положение, его изменения, дополнения принимаются на общем собрании трудового коллектива, согласуются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора школы.

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы оплаты труда работников школы.

1.3. Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителя;

порядок формирования фонда оплаты труда работников школы.

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

2. Порядок определения должностных окладов работников школы

2.1. Работникам школы устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862 –ОЗ, в соответствии с приложением 1 Постановления Главы города Вологды от 30.10.2009 №5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории, коэффициента за категорийность и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников размер денежной компенсации за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

2.3. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников образовательной организации – 1,53.

2.4. Размеры коэффициента 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
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

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

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений образования.

2.5. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников образовательных организаций)	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников образовательной организации
высшая категория	1,4	1,6
первая категория	1,25	1,3
вторая категория*	1,15	1,15

*В случае, если квалификационная категория присвоена до 1 января 2011 года.

2.6. Размеры коэффициента квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициента квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1-1,14
- Должности первого уровня - Должности работников	1-1,30

административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	
- Должности третьего уровня	1-1,30
- Должности четвертого уровня	1,15-1,9
- Должности руководителей структурных подразделений	

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

2.7. Размер коэффициента наличие ученой степени:

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

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

Работникам школы, 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. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада. Выплата устанавливается с учетом учебной нагрузки для педагогических работников.

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатель (директор школы) принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.1.2. 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 размере 17 процентов должностного оклада.

3.1.3. 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 с учетом коэффициента учебной нагрузки.

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

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

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 при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение 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-х часов.

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

3.3.3. Доплата за работу в ночное время.

Работникам устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада за час работы (соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

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

за руководство учебно-методическими подразделениями, проблемными группами, объединениями, 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 с учетом коэффициента учебной нагрузки;

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

3.4. Выплаты компенсационного характера и их размеры устанавливаются приказом директора школы.

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

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в образовательной организации.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам школы, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательной организации устанавливается работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

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

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

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

время работы в образовательной организации на должностях, предусмотренным в подпунктах 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 органов;

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 образовательных учреждениях;

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

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

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

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

Периоды работы, включаемы 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 директором школы на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (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 в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности образовательной организации, утвержденные органом исполнительной власти, осуществляющим функции полномочия учредителя по согласованию с Вологодской областной организацией Профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии коллективным договором и соответствующим Положением.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («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 образовательном учреждении.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и соответствующим Положением.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены премияльные выплаты. Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премияльных выплат принимает директором школы с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за месяц, квартал, полугодие, год). В школе одновременно могут быть введены несколько премияльных выплат за разные периоды работы.

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников школы.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

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

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

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

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения (директору школы) определяются учредителем.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются директором школы.

5.2. Минимальный размер должностного оклада, руководителя, его заместителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	7560,0
Заместитель руководителя	6010,0

5.3. Должностной оклад заместителя 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 в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем образовательной организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей

деятельности учреждения (численности работников, количества обучающихся, сменности работы и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству).

Для руководителей, заместителей руководителя, имеющих высшую или первую квалификационную категорию порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем образовательной организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности учреждения (численности работников, количества обучающихся, сменности работы и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству).

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

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей, заместителей руководителя (присвоенной до 1 января 2011 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,40
первая категория	1,25

5.7. Коэффициент наполняемости учреждения

5.7.1. Коэффициент наполняемости учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

Φ – фактическое количество учащихся (воспитанников) в учреждении (по списочному составу);

N – нормативная наполняемость учреждения,

$$N_{ш} = \text{SUM } N_{ki} * p_i,$$

где:

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

p_i – количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициенты наполняемости школы определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

5.7.3. Коэффициенты наполняемости школы определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости школы не может превышать 1.

5.8. Руководителям, заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Выплаты руководителям, заместителю руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

5.8.1.1. Доплата руководителям, заместителю руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада по результатам аттестации рабочих мест. При этом работодатель (директор школы) принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

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

Руководителям, заместителям руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность 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.

5.8.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

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

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

Работникам при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.3.2. Доплата за руководство образовательной 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, проявившим выдающиеся способности.

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

5.9. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.9.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителям руководителя 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

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
от 15 и более	40

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

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

время работы в образовательной организации на должностях, предусмотренным в подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

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

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

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 образовательных учреждениях;

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

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

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

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

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

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

5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы заместителям директора производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.5. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по

согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и соответствующим Положением.

5.9.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («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 образовательном учреждении.

5.9.3.2. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения (за исключением образовательных учреждений дополнительного профессионального образования) устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 30 процентов должностного оклада, кандидата наук – 20 процентов должностного оклада.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Для заместителей директора решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и соответствующим Положением.

5.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за месяц, квартал, полугодие, год). В школе одновременно могут быть введены несколько премияльных выплат за разные периоды работы.

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

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

активное участие в развитии региональной системы образования,
качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)
регионального или всероссийского уровней,

за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений
трудовой дисциплины,

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом школы.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда школы

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

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

6.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда по школе ограничивается объёмом лимитов бюджетных обязательств, доведённых до муниципальных учреждений на эти цели, за счёт субвенций из бюджета Вологодской области и средств бюджета города Вологды на оказание (выполнение) платных муниципальных услуг (работ).

6.4. На выплаты стимулирующего характера направляется 30 процентов фонда оплаты труда.

6.5. За счет экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь:

смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь оказывается работникам школы – по решению работодателя (директора школы), принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника.