

Департамент образования
Вологодской области

Бюджетное
общеобразовательное учреждение
Вологодской области

**ВОЛОГОДСКИЙ
МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ**

Пролетарская ул., д.18, г. Вологда, 160035
Телефон: (8172) 76-05-16, 76-05-82,
Факс (8172) 72-74-96 E-mail: vml.vologda@mail.ru

_____ № _____

**Положение об оплате труда
работников БОУ ВО "Вологодский
многопрофильный лицей"**

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
Решение от 12.01.2015 № 41/1

ПРИНЯТО

Решением Совета лицея
протокол № 2 от 25.12.2014

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор лицея

Е.Ю.Бахтенко

«12» января.....2015г.

Приказ № 19-ог от 12.01.2015г.

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета, утвержденным постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099, является приложением к коллективному договору БОУ ВО «Вологодский многопрофильный лицей», (далее – учреждение) и устанавливает:

порядок определения 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера;

особенности оплаты труда в учреждении;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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 учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

2. Порядок определения должностных окладов работников учреждения

2.1. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

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

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2008 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников государственных образовательных учреждений области, за исключением педагогических работников учреждений общего образования – 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников учреждений общего образования – 1,64.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
|--------------|---|---------------------------------|---|
| 1. | Профессии первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1.4 |
| | | 2 квалификационный уровень | 1.5 |
| 2. | Должности первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1.6 |
| | | 2 квалификационный уровень | 1.7 |
| 3. | 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 среднего медицинского и фармацевтического персонала | 1 квалификационный уровень | 1.5 |
| | | 2 квалификационный уровень | 1.7 |
| | | 3 квалификационный уровень | 1.9 |
| | | 4 квалификационный уровень | 2.1 |
| | | 5 квалификационный уровень | 2.3 |
| 6. | Должности третьего уровня | 1-5 квалификационные уровни | 1.3 |
| 7. | Должности четвертого уровня | 1-3 квалификационные уровни | 1.9 |
| 8. | Должности руководителей структурных подразделений образования | | 1.9 |

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

| Уровень образования | Размер коэффициента |
|---|---------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр», «специалист» | 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 врачей и провизоров;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений образования;
- должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (присвоенную до 1 января 2011 года):

| Квалификационная категория: | Размеры коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования) | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования |
|-----------------------------|---|--|
| высшая категория | 1,4 | 1,6 |
| первая категория | 1,25 | 1,3 |
| вторая категория | 1,15 | 1,15 |

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (присвоенную после 1 января 2011 года):

| Квалификационная категория: | Размеры коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования) | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования |
|-----------------------------|---|--|
| высшая категория | 1,4 | 1,6 |
| первая категория | 1,25 | 1,3 |

2.8. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

| Ученая степень | Размеры коэффициента (за исключением организаций дополнительного профессионального образования) | Размеры коэффициента для организаций дополнительного профессионального образования |
|----------------|--|--|
| Доктор наук | 1.20 | 2.3 |
| Кандидат наук | 1.15 | 1.8 |

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

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты 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, 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 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями)).

Доплата устанавливается руководителем по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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 (с 22 до 6 часов) 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 методическими комиссиями, 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;
- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10-30 процентов должностного оклада;
- за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 2-5 процентов должностного оклада.

3.3.4. Доплата за работу в общеобразовательных лицеях, имеющих в своем составе интернат.

Педагогическим работникам устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

Педагогическим работникам, реализующим программу повышенного уровня обучения, или за научно-методическую и опытно-экспериментальную работу, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

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

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

3.3.7. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях в соответствии с медицинским заключением.

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

3.4. Компенсационные выплаты работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются, исходя:

- из должностного оклада с учетом учебной нагрузки;
- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

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

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения,

занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых 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 работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

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

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитываются исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.4. 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 образовательных 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 органов;

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

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

- время обучения работников образовательных учреждений 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 военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения. 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 образовательными учреждениями;

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

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

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

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного 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 ограничена.

Решение об установлении размера и условия осуществления выплаты надбавки принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе показателей и критериев эффективности работы.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы.

4.2.2. Надбавка за категоричность водителям:

| Вид доплаты | Размеры доплаты в процентах от должностного оклада |
|--|--|
| за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» | 20 |
| за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» | 10 |

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в процентах, исходя из должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- достижение обучающимися учреждения высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

4.3.2. 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 наличие почетного звания рассчитывается исходя:

- из должностного оклада;
- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в учреждении.

4.4. Доплата неосвобожденному председателю первичной организации Профсоюза в размере не менее 25 процентов должностного оклада

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

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 учреждения, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения по основной должности в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда в процентах, исходя из должностного оклада; из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад или фиксированной суммой (пропорционально фактически отработанному времени).

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

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

5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Указанным постановлением для учителей и преподавателей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для учителей – исходя из количества часов в неделю (18 часов в неделю – учителям I-XI классов).

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем.

а) Учителям учреждения объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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

Объем 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 общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в лице руководителя учреждения, определяется департаментом образования области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самим учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее 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 деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации учителям заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей 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.

б) Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников в учреждении применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей 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;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада 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 учителя, 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.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, вправе привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов | | |
|--|---------------------------|-----------------------------|--|
| | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие ученой степени |
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов | 0,10 | 0,08 | 0,05 |
| Студенты | 0,13 | 0,10 | 0,05 |
| Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов | 0,15 | 0,13 | 0,08 |

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников» - 3150 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

в) Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов – педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), воспитателям образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, иных учреждениях и организациях.

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям школ-интернатов, групп продленного дня, интернатах при общеобразовательных учреждениях (пришкольных интернатах).

24 часа – концертмейстерам.

20 часов – учителям-дефектологам, учителям-логопедам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности:

должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год);

при объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

Руководителям физического воспитания должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

40 часов – для других категорий работников.

6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата заместителя руководителя (далее - заместитель), главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения.

6.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя, главного бухгалтера учреждения:

| Должность | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|
| Заместитель руководителя, главный бухгалтер | 6010,0 |

6.3. Должностной оклад заместителя, главного бухгалтера формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента,

коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя, главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения в размере от 1 до 2.1.

6.5. Коэффициент уровня образования:

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

6.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории (присвоенной до 1 января 2011 года):

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

6.7. Коэффициент наполняемости учреждения

6.7.1. Коэффициент наполняемости учреждения рассчитывается по формуле:

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

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

N – нормативная наполняемость учреждения,

$$N_{ш} = \sum_i N_{ki} * p_i, \text{ где:}$$

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

p_i – количество i -х классов в параллели.

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

6.7.2. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.7.3. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.7.4. Коэффициент наполняемости учреждения не может превышать 1.

6.8. Заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.8.1 Доплата заместителям руководителя и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда - устанавливается в размере 12% должностного оклада (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 Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

6.8.2. 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.

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

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

Заместителям руководителя и главным бухгалтерам 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.

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

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

6.8.3.3. Доплата за работу в общеобразовательных организациях, имеющих в своем составе интернат.

Указанная доплата устанавливается заместителям руководителя и главным бухгалтерам в размере 15 процентов должностного оклада.

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

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

6.9. Заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям, главному бухгалтеру 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 |

6.10. 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 учреждении на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.9.1.1 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 учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных 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 военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение. 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.

6.10.1. Если у заместителя руководителя и главного бухгалтера 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 заместителя руководителя и главного бухгалтера право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.10.2. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.10.3. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

6.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

6.11.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

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

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с показателями, предусмотренными в приложении 2 к настоящему Положению.

6.12. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.12.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются:

- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- отсутствие нарушений действующего законодательства;
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Для заместителей и главного бухгалтера решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с показателями, предусмотренными в приложении 2 к настоящему Положению.

6.13. Надбавка за наличие ученой степени.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

6.14. Надбавка за наличие почетного звания.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам 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 учреждении.

6.15. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

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 учреждения.

Размер премии устанавливается в процентах, исходя из должностного оклада или фиксированной суммой в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда 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.

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

7.3. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется департаментом образования.

7.4. На выплаты стимулирующего характера Учреждением направляется до 30% фонда оплаты труда (пункт 6.4 введен Постановлением Правительства Вологодской области от 05.02.2011г. №91).

7.5. 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 учреждения – по решению руководителя на основании письменного заявления работника;

- руководителю учреждения – по решению департамента образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.