

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
№ 2 от 15.02.2023



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 17.02.2023 года
№ 04 – 01/07

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения
«Нюксенская начальная общеобразовательная школа»
(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» (с изменениями), Постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с изменениями), Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решений Представительного Собрания Нюксенского муниципального округа Вологодской области от 30 ноября 2022 года № 67 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Нюксенского муниципального округа Вологодской области» (с изменениями) и регулирует вопросы оплаты труда работников регулирует вопросы оплаты труда работников БОУ «Нюксенская НОШ», осуществляющей образовательную деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, созданной в форме муниципального учреждения (далее – Организация).

Положение включает следующие разделы:

- общие положения;
- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организаций;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- порядок и размеры оплаты труда руководителей Организаций и их заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций 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» (с последующими изменениями), решениями Представительного Собрания Нюксенского муниципального округа Вологодской области и настоящим Положением.

1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата за последний месяц текущего финансового года может быть выплачена в текущем году при наличии лимитов бюджетных обязательств в текущем году по заработной плате.

2. Порядок определения окладов
(должностных окладов) работников Организаций

2.1. Работникам Организаций 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 квалификации, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компен-

сации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае если профессиональный стандарт не предусмотрен настоящим Положением, должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам

Профессиональная квалификационная группа/ профессиональный стандарт	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2
- должности и профессии первого уровня, - должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава (культура, искусство и кинематография)	2068,0
- должности и профессии второго уровня, - должности среднего медицинского персонала, - должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	2405,0
- должности третьего уровня, - должности педагогических работников, - должности врачей, - должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	4253,0
- должности четвертого уровня, - должности руководителей структурных подразделений образования, - должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	5400,0

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

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Отнесение должностей работников Организаций к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

от 9 марта 2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист

по управлению персоналом";

от 12 апреля 2017 года N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья";

от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда".

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

для работников Организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций, - 1,16;

для педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей – 1,9;

для библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций – 1,34.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№	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 работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2,3
7.	Должности третьего уровня	1-5 квалификационные уровни	1,3
8.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1-3 квалификационные уровни	1,3
9.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационные уровни	1,9
10.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9
11.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		1,9

2.5. Размеры коэффициентов уровня квалификации

Профессиональный стандарт	Размеры коэффициентов уровня квалификации
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок"	
5 уровень квалификации	1,8
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по управлению персоналом"	
5 уровень квалификации	1,8
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"	
3 уровень квалификации	1,8
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в области охраны труда"	
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9

2.6. 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 Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций;
- должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии;
- должности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7 уровень квалификации;
- должности преподавательского состава дополнительного профессионального образования.

2.7. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

3. Выплаты компенсационного характера

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент 15%.

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

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

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

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

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

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время (с 22.00. до 06.00.).

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

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы за:

заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, спортивным залом, гаражами, учебно-опытным участком) – в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

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

классное руководство – в размере 10 - 60 процентов должностного оклада (в зависимости от наполняемости класс-комплекта: 2-6 обучающихся – 10-20%, 7-11 обучающихся – 21-30%, 12-16 обучающихся – 31-40%, 17-20 обучающихся – 41-50%, 21-25 обучающихся – 51-60 %);

вне зависимости от размера доплаты за классное руководство педагогическим работникам Организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением Правительства Вологодской области от 22.06.2020 № 715;

проверку тетрадей – в размере 5-20 процентов должностного оклада (в зависимости от предмета и количества обучающихся в классе) с учетом учебной нагрузки:

Количество обучающихся	Предметы
------------------------	----------

	русский язык, литература, математика (до 20 %)	начальные классы (до 15 %)	иностраный язык, информатика, ис- тория обществознание, география, фи- зика, химия, биология (до 7 %)
1 – 8	5-8	5-7	5
9 – 16	5-14	5-11	5-6
17 – 25	5-20	5-15	5-7

организацию образовательной деятельности в дистанционной форме - в размере от 0 до 20 процентов должностного оклада (в зависимости от количества обучающихся: до 5 % - до 10 чел., до 10 % - до 20 чел., до 20% - более 20 чел.) с учетом учебной нагрузки;

выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере до 5% должностного оклада;

классное руководство в кадетских классах - дополнительно в размере до 30 % должностного оклада;

внедрение целевой модели наставничества в размере до 5 % должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

3.3.6. 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 нагрузки.

3.3.7. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5, 6 или 7 уровень квалификации, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3.8. Доплата за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно.

Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно по установленным маршрутам движения автобусов, устанавливается доплата в процентах от минимального оклада педагогического работника в зависимости от показателей, указанных в таблице, и в соответствии с приказом руководителя образовательной организации:

Количество обучающихся	За 1 направление движения, %	Периодичность движения в неделю (туда-обратно – 1 день), %	За направление движения, не совпадающее с местом проживания, %
1 – 7	5	1 день – 3,	5
8 – 15	8	2 дня – 6,	8
16 – 23	11	3 дня – 9,	11

24 и более	15	4 дня – 12, 5 дней – 15	15
------------	----	----------------------------	----

3.3.9. Доплата молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные организации.

Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации Ньюксенского муниципального округа, устанавливается доплата в размере 25% от должностного оклада.

К молодым специалистам для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, относятся:

1) лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов, и имеющих педагогический стаж менее трех лет;

2) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

3) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Организациях.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общераслевых должностей служащих второго и третьего уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5 или 6 уровень квалификации, 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. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

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

время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 настоящего Положения;

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

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

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного

контроля;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным норма-

тивным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

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

4.2.3. Надбавка за категориальность водителям

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	20
За наличие категорий "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	10

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

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

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за месяц,

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и региональной систем образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Организации и предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Организаций и их заместителей

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

Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя Организации и его заместителей) определяется учредителем, в кратности от 1 до 6,5. Должностной оклад заместителя должен быть на 10-30 % меньше оклада руководителя (постановление администрации Нюксенского муниципального округа Вологодской области от 09.01.2023 № 1, п. 2.6.1.).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

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

Размер оплаты труда временно исполняющему обязанности руководителя Организации устанавливается руководителем организации в размере до 1 ставки минимального должностного оклада исходя из объёма выполняемых работ.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации и его заместителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель образовательной организации	10206
Заместитель руководителя	8112

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

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1,1 до 2,42, заместителя руководителя - в размере от 1,1 до 2,31.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации:

Показатели	Условия за каждый (ого)	Кол-во баллов
Количество обучающихся (воспитанников) в ОУ	обучающегося	0,3
Количество работников в ОУ	работника	1
Количество класс-комплектов, групп дополнительного образования	класс-комплект	2
Количество профильных классов, в том числе кадетских	класс	2
Наличие дошкольных групп	группу	15
Наличие групп продлённого дня	группу	15
Наличие адресов осуществления образовательной деятельности	адрес	25
Наличие медицинских кабинетов, столовой	вид	15
Наличие подвоза	обучающегося, направление	1 3
Организация оздоровительных лагерей	Лагерь, за 1 оздоров. реб.	20 1
Наличие в ОУ актов, муз. залов, кабинетов службы сопровождения	вид	10
Количество выпускников, участников ГИА	обучающегося	1
Наличие ППЭ	единицу	30
Участие работников в ППЭ ГИА	работника	3

(1,1 – 0-15; 1,2 – 16-35; 1,3 – 36-55; 1,4 – 56-90; 1,5 – 91-130; 1,6 – 131-180; 1,7 – 181-240; 1,8 – 241-300; 1,9 – 301-370; 2,0 – 371-440; 2,1 – 441-520; 2,2 – 521- 600; 2,3 – 601-680; 2,42 - 681 и более).

Персональный коэффициент заместителям руководителей определяется руководителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации.

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

5.6. Коэффициент наполняемости Организации.

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

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

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

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

N - нормативная наполняемость Организации,

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

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

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 Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

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

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

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

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

5.7.1.1. Доплата руководителям, заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада по результатам аттестации рабочих мест.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент 15% 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 Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство Организацией – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, муниципальным ресурсным центром, муниципальным опорным центром дополнительного образования детей.

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

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

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

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

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.5. Доплата за работу в Организациях, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей в размере 25 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 Организации устанавливается в следующих размерах:

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

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 в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1 настоящего Положения;

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

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

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

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

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 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 зако-

на от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

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

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

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

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

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

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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 устанавливается в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничена.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Нюксенской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнe-

ния представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

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

5.8.2.3. Доплата за руководство Организацией, включенной в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций «ТОП-25», «ТОП-500», «Топ-200 лучших общеобразовательных организаций по развитию способностей», «Топ по профильным направлениям», формируемые негосударственным образовательным учреждением «Московский Центр непрерывного математического образования».

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей Организаций в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки является оценка следующих направлений деятельности руководителей, заместителей руководителей:

- качество ведения хозяйственной деятельности;
- качество ведения документации;
- качество работы с персоналом;
- качество работы по организации досуга детей;
- выполнение показателей оценки качественного образования;
- качественную организацию дистанционного обучения.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с нормативным актом учредителя Организации с учетом мнения Ньюксенской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

5.8.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам успешной работы за:

месяц,

квартал,

учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

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

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

работников Организаций

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

а) окладов (должностных окладов), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

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

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

Материальная помощь оказывается:

работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Организации – по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

Приложение
к Положению

НАПОЛНЯЕМОСТЬ классов (групп) организаций, применяемая для расчета коэффициента наполняемости организации

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные организации	
общеобразовательные классы	14
группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	10
Организации дополнительного образования	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для детей с ограниченными возможностями здоровья, классы (группы) в общеобразовательных организациях	5-12