

СОГЛАСОВАНО:
Протокол Совета Учреждения
МАОУ «Центр образования №42»
от 10.10.2018 года №1



«Центр образования № 42»

Е.И. Калистратова

«Центр образования № 42»

№ 1 – ОД

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 42»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм формирования дифференцированной системы оплаты труда работников МАОУ «Центр образования № 42» (далее – Центр образования). Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области), утвержденного Постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 № 2099 (с последующими изменениями), Постановлением Главы г.Вологды от 30.10.2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации, Постановлением Главы г.Вологды от 30.10.2009 № 5730 «Порядок и размеры оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации», иных законодательных и нормативных актов Вологодской области и города Вологды.

Положение, его изменения, дополнения согласовываются Советом Учреждения, утверждается руководителем Центра образования.

1.2. Система оплаты труда направлена на:

- повышение мотивации специалистов к качественному результату труда;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных кадров;
- учет особенностей труда отдельных категорий педагогических работников в зависимости от степени ответственности и напряженности работы;
- систематизацию выплат, входящих в заработную плату работников, усиление их стимулирующего воздействия.

1.3. Положение об оплате труда работников Центра образования 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 оплаты труда директора Центра образования;
- порядок формирования фонда оплаты труда Центра образования.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников

2.1. Работникам Центра образования устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному приложением № 1 Постановления Главы города Вологды от 30.10.2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностной оклад педагогических работников включается денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

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

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников организаций за исключением педагогических работников общеобразовательной организации – 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников общеобразовательной организации – 1,64.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня.

Размеры коэффициентов квалификационного уровня устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки:

№	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5

		уровень	
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	3 квалификационный уровень	1,7
4.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
5.	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
6.	Должности третьего уровня	1-5 квалификационный уровень	1,3
7.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационный уровень	1,9
8.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

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

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

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений образования.

2.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

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

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

Работникам Центра образования 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. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов 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 Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями)).

Доплата рассчитывается с учетом учебной нагрузки.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада с учетом коэффициента нагрузки.

Основаниями для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплексе;
- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.3. 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.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в размере 15 процентов в соответствии с 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), 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-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Центра образования 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 образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

- за заведование учебным кабинетом (кроме кабинетов, указанных в следующих пунктах) в размере 5 процентов должностного оклада;

- за заведование кабинетом биологии, химии, физики, информатики, лабораторией, малым спортивным залом, слесарной мастерской, залом хореографии в размере 10 процентов должностного оклада;

- за заведование кабинетом домоводства, большим спортивным залом, столярной мастерской, библиотекой, актовым залом, спортивной площадкой в размере 15 процентов должностного оклада;

- заведование бассейном 50 процентов должностного оклада.

Заведование учебным кабинетом предусматривает со стороны работника контроль соблюдения порядка, состояния закрепленной учебно-материально базы.

- за руководство учебно-методическими подразделениями, в том числе проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере от 5 до 10 процентов должностного оклада;

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

Выполнение функций классного руководителя предполагает: проведение родительских собраний (не менее одного собрания в четверти); еженедельный контроль успеваемости обучающихся; ежедневный контроль посещаемости занятий обучающихся; ежедневный контроль внешнего вида обучающихся.

- за проверку тетрадей учителям в размере 5 процентов должностного оклада (кроме учителей начальной школы, русского языка, математики, иностранных языков);

- за проверку тетрадей учителям иностранных языков в размере 10 процентов должностного оклада;

- за проверку тетрадей учителям математики в размере 15 процентов должностного оклада;

- за проверку тетрадей учителям начальной школы, русского языка в размере 20 процентов должностного оклада;
- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии (профильные классы) в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада с учетом коэффициента нагрузки по профильному предмету;
- за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере от 2 до 5 процентов должностного оклада.

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

Работникам непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также в классах, в которых педагоги реализуют адаптированные программы (инклюзивные классы в соответствии с ФГОС ОВЗ) в организациях осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада с учетом коэффициента учебной нагрузки.

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

3.6. Выплаты молодым специалистам, для которых работа в данной организации является первой по основному месту работы, после получения высшего или среднего профессионального образования составляет 4000 (четыре) тысячи рублей в течение 12 месяцев с даты приема на работу.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Центра образования, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающих 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 Центра образования, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных 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. 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;
- 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, 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 они работали в этих учреждениях до поступления на обучение не менее 9 месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского 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 и 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.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за

стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а так же 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.

4.1.5. 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). Состав комиссии утверждается директором Центра образования с учетом мнения профсоюзного комитета (или иного представительного органа работников).

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

4.1.7. Назначение выплаты за стаж работы производится директором Центра образования на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Центра образования устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых директором Центра образования по согласованию с Профкомом (иным представительным органом работников) в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Центра образования.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актам, принимаемыми с учетом мнения Профкома (иного представительного органа работников).

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

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Центра образования 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 Центра образования.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

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

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Центра образования устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых директором Центра образования по согласованию с Профкомом (иным представительным органом работников) в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Центра образования.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения Профкома (иного представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Центра образования по согласованию с Профкомом (иным представительным органом работников) в соответствии с локальным нормативным актом Центра образования.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

- за месяц,
- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной Центра образования.
- за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника. Центра образования при отсутствии дисциплинарных взысканий.

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Центра образования и предельными размерами не ограничивается.

5 . Оплата труда руководителя, заместителя руководителя Центра образования

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра образования (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Управлением образования Администрации г. Вологды, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Центра образования), в кратности от 1 до 6,5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера директору Центра образования определяются Управлением образования Администрации г. Вологды.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю директора Центра образования устанавливаются директором Центра образования.

5.2. Минимальный размер должностного оклада директора, заместителя директора Центра образования:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	7862,4
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	6250,4

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

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для директора Центра образования в размере от 1 до 2,2, для заместителя директора - в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Управлением образования Администрации г. Вологды с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Центра образования (численности работников Центра образования, количества обучающихся, сменности работы Центра образования и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Центра образования).

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 Центра образования

5.6.1. Коэффициент наполняемости Центра образования рассчитывается по формуле:

$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N)$, где:

K_n - коэффициент наполняемости Центра образования;

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

N - нормативная наполняемость Центра образования,

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

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

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

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

5.6.4. Коэффициент наполняемости Центра образования не может превышать 1.

5.7. Директору, заместителям директора устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579).

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

Директору, заместителям директора Центра образования 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 Центром образования - областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром профессиональной квалификации, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности, региональным центром поддержки инклюзивного профессионального образования, региональным координационным центром WorldSkills Russia в Вологодской области, специализированным центром компетенций.

Директору и заместителям директора, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций 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 образовательным 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 (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.4. 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

Директору, заместителям директора организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.8. Директору, заместителям Директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Центра образования 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 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 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 директора, заместителя директора 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 директора, заместителя директора 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 директору производится в соответствии с Трудовым договором (дополнительным соглашением), заместителям директора 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 директора производится на основании приказа директора Центра образования по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы директору Центра образования 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 директора Центра образования и критерии их оценки устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы г. Вологды от 30.10.2009 № 5730 «Порядок и размеры оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации».

Для заместителей директора Центра образования решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Центра образования по согласованию с Профкомом (иным представительным органом работников) в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения Профком (иного представительного органа работников) на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых директором Центра образования.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Директору, заместителям директора 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 Центре образования.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Директору Центра образования, заместителям устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.8.2.4. Доплата за руководство Центром образования, включенным 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 директору, заместителям директора 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 работников Центра образования.

Надбавка за качество выполняемых работ директору Центра образования устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Центра образования в целом с учетом показателей эффективности работы директора и критериев их оценки в соответствии с Постановлением Главы г. Вологды от 30.10.2009 № 5730 «Порядок и размеры оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации».

Размер и порядок указанной надбавки устанавливаются Управлением образования Администрации г. Вологды.

Для заместителей директора Центра образования решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Центра образования по согласованию с Профкомом (иным представительным органом работников) в соответствии с локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения Профкома (иного представительного органа работников), на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Центра образования.

5.8.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц,
- за квартал,

- календарный год.

Премия директору Центра образования по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования в соответствии с Постановлением Главы г. Вологды от 30.10.2009 № 5730 «Порядок и размеры оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации», а также в соответствии с коллективным договором и локальным актом Центра образования.

Премия заместителю директора Центра образования по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования,

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной Центром образования.
- за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Центра образования и предельными размерами не ограничивается.

5.8.5. Материальная помощь.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам Центра образования – по решению директора, принятому с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, на основе письменного заявления работника,
- директору Центра образования – по решению Администрации города Вологды на основании письменного заявления.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

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

6.2. Фонд оплаты труда работников Центра образования формируется за счет бюджетных ассигнований из областного и муниципального бюджетов в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Центру

образования на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

Управление образования Администрации г. Вологды устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Центра образования, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Центра образования.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Центра образования может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи.

Материальная помощь оказывается:

- работникам Центра образования по решению директора Центра образования на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;
- директору Центра образования по решению Управления образования Администрации г. Вологды на основании письменного заявления директора Центра образования.

Заработная плата рассчитывается пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени.

Фонд оплаты труда работников, оказывающих услуги в рамках приносящей доход деятельности, а также лиц, ответственных за организацию данных услуг составляет не более 50 процентов от общего объема средств от приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда работников, оказывающих услуги в рамках приносящей доход деятельности, а также лиц, ответственных за организацию данных услуг регламентируется коллективным договором и локальным актом Центра образования.