

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Морозовская средняя общеобразовательная школа»

ПРИНЯТО

общим собранием
работников учреждения
от 27.03.2023, протокол № 04

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
от 27.03.2023, протокол № 03

Внесены изменения

ПРИНЯТО

общим собранием
работников учреждения
от 13.05.2024, протокол № 04

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
от 13.05.2024, протокол № 06

Внесены изменения

ПРИНЯТО

общим собранием
работников учреждения
от 30.09.2024, протокол № 02

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
от 02.10.2024, протокол № 11



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «Морозовская СОШ»
от 27.03.2023 № 50-ОД



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «Морозовская СОШ»
от 13.05.2024 № 80-ОД



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «Морозовская СОШ»
от 07.10.2024 № 170-ОД

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Морозовская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа», руководствуясь статьёй 38 Устава Великоустюгского муниципального округа, и устанавливает (с изменениями и дополнениями от 13.03.2023 № 580, от 20.09.2024 №2976, от 20.09.2024 №2977) :

- а) порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций (муниципальных образовательных учреждений), подведомственных управлению образования администрации Великоустюгского муниципального округа (далее по тексту - организаций);
- б) перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- в) перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- г) порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя организации;

- д) особенности оплаты труда в организации;
- е) порядок формирования фонда оплаты труда организации.

2. В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определённых пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников организаций

2.1. Должностной оклад работника организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» (с изменениями и дополнениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за категорийность и коэффициента за наличие учёной степени.

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

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

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

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

2.3.1. Для дошкольных образовательных организаций: для должностей педагогических работников - 1,98; для должностей, не относящихся к педагогическим работникам (за исключением младших воспитателей), - 1,33; для должностей младших воспитателей - 1,54.

2.3.2. Для общеобразовательных организаций: для должностей педагогических работников - 1,98; для должностей, не относящихся к педагогическим работникам (за исключением лаборантов, младших воспитателей), - 1,33; для должностей лаборантов, младших воспитателей - 1,54; для водителей школьных автобусов - 1,54 – 2,04.

2.3.3. Для организаций дополнительного образования детей: для должностей педагогических работников - 1,98; для должностей, не относящихся к педагогическим работникам - 1,33.»

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 - 3,5
Должности первого уровня. Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 - 4,0
Должности и профессии второго уровня. Должности среднего медицинского персонала	1 - 3,0
Должности третьего уровня	1 - 2,3
Должности четвёртого уровня. Должности руководителей структурных подразделений образования	1,15 - 2,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответ-

вующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учётом мнения представительного органа работников.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Для детских дошкольных организаций, для организаций общего и дополнительного образования
1	2
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,2

1	2
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесённые к следующим профессиональным квалификационным группам:

- а) должности педагогических работников;
- б) должности четвёртого уровня;
- в) должности руководителей структурных подразделений образования.

2.6. Размеры коэффициента за квалификационную категорию:

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

При подтверждении педагогическими работниками соответствия занимаемой должности устанавливается коэффициент 1.

2.7. Размеры коэффициента за категориальность водителям:

Вид категории	Размеры коэффициента
«В», «С», «D» и «Е», или «В», «С», «D» и «ВЕ», или «В», «С», «D» и «СЕ»	1,20
«В», «С», «Е», или «В», «С» и «ВЕ», или «В», «С» и «СЕ», или «В», «С», «D» или «D»	1,10

2.8. Размеры коэффициента за наличие учёной степени:

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

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

(образовательная организация устанавливает в локальном нормативном акте виды выплат компенсационного характера, соответствующие типу организации)

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 опасными условиями труда.

Размер повышения составляет от 4 до 12% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся за часы фактического нахождения работника в данных условиях труда.

3.1.2. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам (классам, группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам, созданных органами местного самоуправления Великоустюгского муниципального округа для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере до 20% должностного оклада, в отношении педагогических работников - до 20% должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным 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 до 20% должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

Педагогическим работникам, реализующим в общеобразовательном классе две и более адаптированные основные общеобразовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата до 10% должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

3.1.3. Доплата за работу в организациях (классах, группах), в учебно-консультационных пунктах, созданных для обучения лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных колониях и тюрьмах уголовно-исполнительной системы.

Педагогическим работникам за работу в организациях (классах, группах), в учебно-консультационных пунктах, созданных для обучения лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных колониях и тюрьмах уголовно-исполнительной системы, устанавливается доплата до 30% должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

3.1.4. Доплата за работу педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательным учреждением основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающим углублённое изучение отдельных предметов.

Педагогическим работникам, реализующим рабочие программы учебных предметов начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углублённую) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам, устанавливается доплата в размере 17% должностного оклада с учётом учебной нагрузки за фактические часы, предусмотренные на углублённое изучение предмета.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

Указанная доплата устанавливается в размере до 20% должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

3.1.6. Доплата за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населённых пунктах.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей третьего и четвёртого уровней, устанавливается доплата в размере 25% должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

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 объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

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

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов устанавливается доплата в размере до 5% должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00) в размере 35% к окладу (должностному окладу), рассчитанному за час работы.

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

Работникам устанавливаются доплаты:

а) за заведование учебным кабинетом - в размере до 5% должностного оклада, за заведование учебным кабинетом химии, физики, информатики, биологии, кабинетом технологии - в размере до 15% должностного оклада, за заведование мастерской, спортивным залом (спортивной площадкой при наличии) - в размере до 20% должностного оклада;

б) за руководство районными методическими объединениями доплата устанавливается с учётом объёма и содержания методической работы по приказу управления образования администрации Великоустюгского муниципального округа, за руководство методическими объединениями в образовательной организации - в размере до 10% должностного оклада;

в) за классное руководство - в размере 10 - 60% должностного оклада.

Вне зависимости от размера доплаты за классное руководство педагогическим работникам образовательных 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 10000=00 (пяти тысяч) 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, утверждёнными постановлением Правительства Вологодской области от 24.04.2024 № 505;

г) за приоритетность предметов согласно приоритетным направлениям образовательной деятельности образовательных организаций, указанных в программе развития образовательной

организации, согласованной с учредителем, - в размере до 10% должностного оклада с учётом учебной нагрузки;

д) за совершенствование предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту воспитанников, в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах дошкольных образовательных организаций - в размере до 25% должностного оклада.

Е) работникам муниципальных общеобразовательных организаций, занимающих должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и государственных профессиональных образовательных организаций области, муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории области, утвержденными постановлением Правительства области от 04.09.2024 № 1087 «О ежемесячном денежном вознаграждении советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и государственных профессиональных образовательных организаций области, муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории области»

3.3.5. Работникам образовательных организаций за проверку письменных работ:

1) учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе, литературе на родном языке - до 20% должностного оклада с учётом учебной нагрузки и наполняемости классов;

2) учителям 1 - 4 классов, учителям, преподавателям по математике (алгебре, геометрии) - в размере до 15% должностного оклада с учётом учебной нагрузки и наполняемости классов;

3) учителям, преподавателям по химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, обществознанию, географии за проверку письменных работ - в размере до 10% должностного оклада с учётом учебной нагрузки и наполняемости классов;

4) учителям, преподавателям по прочим предметам учебного плана - в размере до 5% должностного оклада с учётом учебной нагрузки и наполняемости классов;

5) учителям, осуществляющим обучение с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде - в размере до 15% должностного оклада.

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

Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно по установленным маршрутам движения автобуса, устанавливается доплата в размере 1000=00 (одной тысячи) рублей.

3.3.7. Ежемесячная доплата в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах общеобразовательных организаций с высокой интенсивностью труда, максимальной наполняемостью групп.

Младшим воспитателям, работникам пищеблока и заведующим хозяйством устанавливается доплата в размере 500=00 (пятисот) рублей.

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

Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации Великоустюгского муниципального округа, устанавливается доплата в размере 20% 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 имеющие педагогический стаж менее трёх 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 трёх лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

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 общетраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

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

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

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

а) должностного оклада с учётом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

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

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

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

а) время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

б) 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;

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

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

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

е) время обучения работников образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

ё) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

ж) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

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

и) 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 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.

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 перерасчёт среднего заработка.

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

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

4.1.8. Надбавка за стаж работы устанавливается:

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

б) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по программам высшего образования по специальностям, входящим в укрупнённую группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, впервые поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников, - в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 тысяч рублей в месяц;

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 организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы, производительность труда, сложность выполняемых работ, достижение плановых или иных показателей работы, другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

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

4.2.2. Надбавка за применение в практической работе иностранного языка устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций с углублённым изучением иностранного языка в размере до 15% должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются: достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; выполнение заданий особой важности и сложности; сохранение контингента обучающихся; другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

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

4.3.2. Надбавка за наличие почётного звания.

Работникам организации устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 % должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Работникам организации устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», нагрудного знака «Почётный работник общего образования РФЭ», «Отличник народного просвещения» или Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации) в размере 250 рублей.

4.4. Премии по итогам работы.

Премия по итогам работы: за месяц; за квартал; за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

в) активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

г) качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

д) другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с положением о премировании работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

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 РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Указанным приказом для учителей 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 1 - 11 классов).

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчётными при исчислении заработной платы с учётом фактического объёма 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 расчёта заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной нагрузки в неделю имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем:

1) учителям образовательных организаций объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям образовательных организаций 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. Объём учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется управлением образования, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Учебная нагрузка учителям образовательных организаций, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителям на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей образовательных организаций определяется путём деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации учителям образовательных организаций заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей образовательных организаций 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 расчёта установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам;

2) почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации;

в) 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 организации;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём 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 педагогического работника, 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 путём внесения изменений в тарификацию;

3) следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

36 часов - педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам-библиотекарям, старшим вожатым, инструкторам по труду, преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки общеобразовательных организаций, мастерам производственного обучения, воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьюторам;

30 часов - инструкторам по физической культуре, воспитателям групп продлённого дня общеобразовательных организаций, пришкольных интернатов;

25 часов - воспитателям образовательных организаций, работающим в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

24 часа - музыкальным работникам, концертмейстерам;

20 часов - учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

Преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учётом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объёме 9 часов в неделю (360 часов в год); при объёме преподавательской работы по курсу ОБЗР менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

40 часов - для других категорий работников.

6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя организации

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается управлением образования администрации Великоустюгского муниципального округа в кратности от 1 до 4.

Расчёт среднемесячной заработной платы заместителей муниципальной организации осуществляется в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя составляет 8923=00 (восемь тысяч девятьсот двадцать три) рубля.

6.3. Должностной оклад заместителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя руководителя организации в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Первая	2,08 – 2,31
Вторая	1,87 – 2,08
Третья	1,64 – 1,82
Четвертая	1,50 – 1,67

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
Среднее профессиональное образование	1,15

6.6. Коэффициент наполняемости организации.

6.6.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле

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

где:

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

N - нормативная наполняемость организации;

$$N = N_{ki} * p_i,$$

где:

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

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

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

6.6.2. Коэффициенты наполняемости организации определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.6.3. Коэффициенты наполняемости организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.6.4. Коэффициент наполняемости организации не может превышать 1.

6.7. Заместителю устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

6.7.1.1. Размер повышения составляет от 4 до 12% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работника, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся из фактического нахождения работника в данных условиях труда.

6.7.1.2. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Заместителям руководителя отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам, созданных органами муниципальной власти округа для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере до 20% должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата 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 до 15% должностного оклада.

6.7.1.3. Доплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25% должностного оклада.

6.7.1.4. Доплата за работу в организациях, осуществляющих реализацию основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих углублённое изучение отдельных предметов.

В общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования и обеспечивающих углублённое изучение предметов отдельными классами (группами), устанавливается доплата заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, в размере 17% должностного оклада.

6.7.1.5. Доплата за работу в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Указанная доплата устанавливается заместителям руководителя в размере до 30% должностного оклада.

6.7.2. 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.

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

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

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

6.7.3.2. Доплата за организацию деятельности образовательной организации, признанной федеральной, областной, муниципальной экспериментальной и (или) инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией.

Заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и организаций, доплата устанавливается в размере до 20% должностного оклада.

6.8. Заместителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.8.1. Надбавка за стаж работы.

6.8.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

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

а) время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.7.1.2 настоящего Положения;

б) 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;

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

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

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

ё) время обучения работников образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

ж) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

з) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

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

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

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при 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 перерасчёт среднего заработка.

6.8.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя производится руководителем организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

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

6.8.2. Выплаты 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.

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы; сложность выполняемых работ; достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

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

Для заместителей решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

6.8.4. Надбавка за наличие учёной степени.

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие учёной степени доктора наук в размере 20% должностного оклада, кандидата наук - 15% должностного оклада.

6.8.5. Надбавка за наличие почётного звания.

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», нагрудного знака «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» или Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации») в размере 250 рублей.

6.8.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы: за месяц; за квартал, за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

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

в) активное участие в развитии региональной системы образования,

г) качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

д) рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учётом должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

Объём средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяется ежегодно управлением образования по согласованию с финансовым управлением.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счёт ассигнований из областного бюджета и бюджета Великоустюгского муниципального округа в пределах общего объёма ассигнований, выделяемых организациям на выполнение муниципального задания, и за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда по организации определяется управлением образования.

7.4. За счёт 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, возникновение чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

Материальная помощь оказывается:

а) работникам организации - по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

б) руководителю организации - по решению управления образования администрации Великоустюгского муниципального округа на основании письменного заявления руководителя организации.

Приложение №1
к положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных
управлению образования

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

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы:	
общеобразовательные классы	25 (учреждения г. Великий Устюг и г. Красавино)
общеобразовательные классы	14 (учреждения, расположенные в сельской местности)
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования детей	10 - 15*
Дошкольные образовательные организации	6 - 20**
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях)	до 15***

* - согласно пункту 3.6.1 и абзацам 1-4 пункта 3.6.3 санитарных правил СанПиН 2.4.3648-20.

** - согласно абзацу 1 пункта 3.1.1 санитарных правил СанПиН 2.4.3648-20.

*** - согласно пункту 20 приказа Министерства просвещения РФ от 31.07.2020 № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями) и пункту 29 приказа Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (с изменениями и дополнениями).

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных образовательных
организаций (муниципальных образовательных учреждений),
подведомственных управлению образования администрации
Великоустюгского муниципального округа
(далее - Положение)

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» и устанавливает порядок и размеры оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций (муниципальных образовательных учреждений), подведомственных управлению образования администрации Великоустюгского муниципального округа (далее - руководители организаций).

2. Порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций

2.1. Зарботная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается управлением образования администрации Великоустюгского муниципального округа в кратности от 1 до 4.

Расчёт среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной организации осуществляется в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей организаций определяются управлением образования администрации Великоустюгского муниципального округа.

2.2. Минимальный размер должностного оклада руководителей организаций.

Минимальный размер должностного оклада руководителя составляет 11227=00 (одиннадцать тысяч двести двадцать семь) рублей.

2.3. Должностной оклад руководителей организаций формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 2.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости организации.

2.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителей организаций управлением образования.

Персональный коэффициент определяется исходя из объёмных показателей деятельности организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству организацией, и устанавливается в следующем порядке:

- 1) управление образования администрации Великоустюгского муниципального округа (далее - управление образования) ежегодно создаёт комиссии, на которых определяются:
 - а) объёмные показатели деятельности организаций по типам и видам;

б) отнесение образовательных организаций по группам оплаты труда руководителей в соответствии с приказом управления образования;

в) персональный коэффициент для руководителей организаций в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Первая	2,42
Вторая	2,14
Третья	1,88
Четвёртая	1,64

2) решения комиссий оформляются протоколами, которые утверждаются заместителем Главы Великоустюгского муниципального округа, начальником управления образования;

3) на основании протокола вносятся соответствующие изменения в трудовые договоры с руководителями организаций и издаются приказы об установлении выплат.

2.5. 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
Среднее профессиональное образование	1,15

2.6. Коэффициент наполняемости организации.

2.6.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле

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

где:

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

N - нормативная наполняемость организации

$$N = \sum N_{ki} * p_i,$$

где:

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

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

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

2.6.2. Коэффициенты наполняемости организации определяются по состоянию на 01 октября предшествующего года.

2.6.3. Коэффициенты наполняемости организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

2.6.4. Коэффициент наполняемости организации не может превышать 1.

2.7. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

Руководителям отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам, созданных органами муниципальной власти округа для глухих, слабослышащих, позднооглох-

ших, слепых, слабовидящих, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере до 20% должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной руководителю устанавливается доплата в размере до 15% должностного оклада.

2.7.2. Доплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25% должностного оклада.

2.7.3. Доплата за работу в организациях, осуществляющих реализацию основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих углублённое изучение отдельных предметов.

В общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования и обеспечивающих углублённое изучение предметов отдельными классами (группами) руководителям устанавливается доплата в размере 17% должностного оклада.

2.7.4. Доплата за работу в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Указанная доплата устанавливается руководителю в размере до 30% должностного оклада.

2.7.5. 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.

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

Доплата за руководство образовательной организацией, признанной федеральной, областной, муниципальной экспериментальной и (или) инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией.

Руководителям, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и организаций, доплата устанавливается в размере до 20% должностного оклада.

2.8. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.8.1. Надбавка за стаж работы.

2.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителям организаций устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

2.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

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

а) время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников;

б) 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;

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

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

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

е) время обучения руководителей образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

ё) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

ж) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

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

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

2.8.1.3. Если у руководителя организации 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 или периода временной нетрудоспособности.

В том случае если у руководителя организации 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 перерасчёт среднего заработка.

2.8.1.4. Выплата за стаж работы руководителям организаций производится в организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников). В состав комиссии входят представители профсоюзного комитета (иного представительного органа работников).

2.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Указанная надбавка устанавливается управлением образования в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы; сложность выполняемых работ; достижение плановых или иных показателей работы.

2.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются:

а) выполнение заданий особой важности и сложности;

б) сохранение контингента обучающихся (воспитанников);

в) отсутствие нарушений действующего законодательства;

г) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

2.8.4. Надбавка за наличие учёной степени.

Руководителям организаций (за исключением образовательных учреждений дополнительного профессионального образования) устанавливается надбавка за наличие учёной степени доктора наук в размере 20% должностного оклада, кандидата наук - 15% должностного оклада.

2.8.5. Надбавка за наличие почётного звания.

Руководителям организации устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Руководителям организаций устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», нагрудного знака «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» или Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации) в размере 250 рублей.

2.8.6. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц, за квартал; за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) активное участие в развитии районной системы образования;
- г) качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) районного, регионального или всероссийского уровней;
- д) за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

2.8.6.1. Ежеквартальная премия за организацию и предоставление платных услуг.

Премия руководителю организации выплачивается в случае, если локальными актами организации предусмотрено, что средства от приносящей доход деятельности могут быть направлены на оплату труда работников организации, в том числе руководителя. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании приказа управления образования администрации Великоустюгского муниципального округа с учётом личного вклада руководителя в организацию платных услуг.

Премирование руководителя организации производится по результатам работы за квартал. Размер премии составляет до 5% от доходов, полученных от оказания платных услуг.

Руководитель учреждения ежеквартально не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным периодом, по итогам IV квартала - до 15 января года, следующего за отчётным, представляет в управление образования администрации Великоустюгского муниципального округа ходатайство о премировании, в котором указывается информация:

- а) о видах приносящей доход деятельности с указанием размера полученных доходов от каждого вида приносящей доход деятельности за отчётный период;
- б) о размере денежных средств, которые планируется направить на выплату премии руководителю организации;
- в) о наличии по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчётным периодом, на счёте организации средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

2.9. Руководителям организаций по решению управления образования на основании письменного заявления может быть выплачена материальная помощь в исключительных случаях: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) за счёт экономии фонда оплаты труда, а также может быть выплачено единовременное вознаграждение.

2.10. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются исходя из критериев, определённых настоящим Положением, и устанавливаются в следующем порядке:

- а) управление образования ежегодно создаёт комиссии, на которых определяются размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ для руководителей организаций в пределах фонда оплаты труда;
- б) решения комиссий оформляются протоколами, которые утверждаются заместителем Главы Великоустюгского муниципального округа, начальником управления образования;

в) протоколы направляются юриконсульту управления образования для внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с руководителями организаций и издания приказов об установлении выплат.

Приложение к положению
об оплате труда руководителей
муниципальных образовательных организаций,
подведомственных управлению образования

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

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы:	
общеобразовательные классы	25 (учреждения г. Великий Устюг и г. Красавино)
общеобразовательные классы	14 (учреждения, расположенные в сельской местности)
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования детей	10 - 15*
Дошкольные образовательные организации	6 - 20**
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях)	до 15***

* - согласно пункту 3.6.1 и абзацам 1-4 пункта 3.6.3 санитарных правил СанПиН 2.4.3648-20.

** - согласно абзацу 1 пункта 3.1.1 санитарных правил СанПиН 2.4.3648-20.

*** - согласно пункту 20 приказа Министерства просвещения РФ от 31.07.2020 № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями) и пункту 29 приказа Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (с изменениями и дополнениями).