



**Администрация Сямженского муниципального округа
Вологодской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.03.2023 № 142
с. Сямжа Вологодской области

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципальных организаций
Сямженского муниципального
округа, осуществляющих
образовательную деятельность

Руководствуясь законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями и дополнениями), в соответствии с решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008г. № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» (с последующими изменениями и дополнениями), **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных организаций Сямженского муниципального округа, осуществляющих образовательную деятельность согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу с 1 января 2023 года:

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 02.10.2014г. № 427 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Сямженского муниципального района)»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 23.01.2015г. № 22 «О внесении изменений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 05.05.2016г. № 107 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 21.03.2017г. № 94 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 18.01.2018г. № 21 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 29.01.2019г. № 20 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 24.12.2019г. № 561 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 29.01.2020г. № 23 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 14.04.2020г. № 97 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 24.09.2020г. № 260 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 31.08.2021г. № 238 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 02.10.2014 г. № 427»;

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Глава Сямженского муниципального округа



С.Н. Лашков

Приложение
к постановлению администрации
Сямженского муниципального округа
от 14.03.2023 № 142

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных организаций Сямженского муниципального округа, осуществляющих образовательную деятельность

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Сямженского муниципального округа) (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 г. № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями и дополнениями), решением Представительного Собрания района от 09.12.2008 г. №77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» (с последующими изменениями и дополнениями), и регулирует вопросы оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, созданных в форме муниципальных учреждений (далее - Организации).

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организаций;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителей и заместителей Организаций;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций района.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями) постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 г. № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), решением Представительного Собрания района от 09.12.2008 г. №77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организаций

2.1. Работникам Организаций устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за категоричность.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей – в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

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

от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических

работников";

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

2.3. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретный размер коэффициента квалификационного уровня устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.4. Размер отраслевого коэффициента для работников Организаций, за исключением педагогических работников образовательных организаций, младших воспитателей образовательных организаций, библиотекарей общеобразовательных организаций, медицинских работников, работающих в МАУ СМО «ДОЦ «Солнечный»– 1,16.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников образовательных организаций; медицинских работников, работающих в МАУ СМО «ДОЦ «Солнечный»– 1,9.

Размер отраслевого коэффициента для младших воспитателей образовательных организаций, библиотекарей общеобразовательных организаций – 1,34.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
-профессии первого уровня	1-2,5
-должности первого уровня -должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1-2,8
- должности и профессии второго уровня -должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1-3
-должности третьего уровня	1-1,5
-должности четвертого уровня -должности руководителей структурных подразделений образования	1,15-1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем Организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к

уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников.

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования:

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

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

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений Организаций;

2.7. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента(за исключением коэффициента для должностей- тренер)	Размеры коэффициента для должностей- тренер
Высшая категория	1,6	4
Первая категория	1,3	3

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

Работникам Организации, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

3.1.3. 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 учётом учебной нагрузки. Основаниями для установления доплаты являются:

владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;

дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.4. 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.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за использование в работе современных технологий развивающего обучения и воспитания детей дошкольного возраста устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.1.6. Доплата педагогическим работникам за разработку и внедрение направлений и содержания инновационной деятельности дошкольного образования устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.1.7. Доплата педагогическим работникам и другим специалистам логопедических пунктов устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.8. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 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 соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом. Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере 5-10 процентов должностного оклада;

за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 5-10 процентов должностного оклада;

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

за проверку тетрадей в размере 5-20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки по предмету;

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

за охват спортивно-массовой работой в размере до 20 процентов должностного оклада;

Педагогическим работникам Организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Сямженского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением администрации района от 30.07 2020 года № 204.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

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

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

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

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

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной

группе общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

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

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

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, но не более одного должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

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

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

время 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 Организацииями;

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

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

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66(1) Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организаций:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы;

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

Почетного знака "За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации", почетного звания "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", нагрудного знака "Отличник физической культуры Российской Федерации" - 10 процентов должностного оклада.

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

При наличии у работника двух и более спортивных званий и знаков отличия выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.2.3. Надбавка за категориальность водителям

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

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности организаций, утверждённые учредителем Организации по согласованию с Сямженской районной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

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

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

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

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

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

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей и заместителей Организации

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

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы работников Организации и средней заработной платы руководителя Организации, его заместителя не может превышать 1 к 4. Соотношение средней заработной платы руководителя Организации, его заместителя и средней заработной платы работников Организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации.

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

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель образовательной организации;	10206,00
Заместитель руководителя образовательной организации	8112,00
Руководитель МАУ СМО «Детский оздоровительный центр «Солнечный»	7155,00

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

5.4. Персональный коэффициент.

5.4.1. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации и заместителей руководителя в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента	
	Руководитель учреждения	Заместитель руководителя учреждения
1 группа	2,2	2,12
2 группа	1,82	1,74
3 группа	1,6	1,52
4 группа	1,1	1,1

5.4.2. Персональный коэффициент устанавливается исходя из объемных показателей деятельности учреждения, определяющих сложность работы по руководству учреждением:

№ п/п	Наименование показателя	Условия расчета	Количество баллов
Дошкольное образование			
1.	Количество воспитанников в образовательном учреждении	Из расчета за каждого воспитанника	0.3
2.	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	Из расчета на группу	10
3.	Количество работников в	за каждого педагогического	1

	образовательном учреждении	работника Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: 1 категория высшая категория	0.5 1
4.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещения для разных видов активности (спортивный, музыкальный залы, изостудия, театральная студия, «комната сказок», музей и т.д.	за каждый вид	до 15
5.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета	за каждый вид	до 15
6.	Наличие консультационных центров, логопунктов	за наличие	до 20
7.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательной деятельности	за 2 и более	до 20
8.	Наличие собственной котельной, очистных сооружений.	за наличие	до 20
9.	Наличие в образовательном учреждении собственной столовой со штатом работников	за наличие	15
10	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки	за наличие	15
11	Наличие интерактивного оборудования и программного обеспечения	за каждый вид	10
12	Наличие в образовательном учреждении дополнительного образования	за каждого обучающегося в кружках	0,5
13	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных	за каждого обучающегося	5

	квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) и дошкольных групп компенсирующего вида (дети с нормальным интеллектом, но с физическими недостатками)		
14	Функционирование на базе дошкольного учреждения летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей	за каждый отряд не менее 20 чел	15
15	Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	5
16	Наличие в образовательном учреждении воспитанников с полным гособеспечением	за каждого обучающегося	0,5
17	Участие ДОУ в образовательных проектах (гранты, доступная среда и т.д.)	Муниципальный Региональный Федеральный	10 20 30
Общеобразовательные организации			
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
3	Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	0,5
4	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	1
5	Количество групп продленного дня	за каждую группу	2
6	Наличие в образовательном учреждении программ дополнительного образования	за каждого обучающегося по дополнительным программам	0,5
7	Наличие отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение общеобразовательного процесса	за 1 здание	5
		за 2 и более	15
8	Количество дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях	за группу	10
9	Наличие при общеобразовательном учреждении учебно-консультационных пунктов	до 100 человек	10
		от 100 до 200 человек	20
		свыше 200 человек	30

10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки	за наличие	15
12	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, стоматологического кабинета	за каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 20
14	Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных групп компенсирующего вида (дети с нормальным интеллектом, но с физическими недостатками)	за каждого обучающегося	5
15	Наличие в общеобразовательных учреждениях собственной столовой со штатом работников	за наличие	15
16	Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении	За каждое указанное структурное подразделение	20
17	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
18	Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
Учреждения дополнительного образования			
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося: в многопрофильных в однопрофильных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	0,3 0,5

2	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенствования - групп высшего спортивного мастерства	За каждую группу дополнительно	5
		За каждого обучающегося дополнительно	0,5
		За каждого обучающегося дополнительно	2,5
		За каждого обучающегося дополнительно	4,5
3	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
4	Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	0,5
5	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	1
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных площадок	за каждый вид	15
8	Количество участников массовых мероприятий	Среднегодовая численность: умножение общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.	-

5.4.3. Образовательные учреждения относятся к 1-й, 2-й, 3-й, 4-й группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности учреждения, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Образовательное учреждение	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей, заместителей
----------	----------------------------	--

		руководителя, по сумме баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Школы, центры и другие общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования; другие образовательные учреждения	свыше 500 баллов	от 350 до 500 баллов	от 200 до 350 баллов	до 200 баллов

5.4.4. При управлении образования Сямженского муниципального округа ежегодно создается комиссия, состав которой утверждается приказом начальника управления образования.

Комиссией определяются объемные показатели деятельности учреждений по типам и видам, общее количество баллов, производится отнесение образовательного учреждения к группе оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя для установления персонального коэффициента.

5.4.5. Решения комиссии оформляются протоколом. Начальник управления образования Сямженского муниципального округа утверждает протокол и издает приказ об отнесении учреждения к группе оплаты труда.

5.5. Коэффициент уровня образования:

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

5.6. Коэффициент наполняемости Организации.

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

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

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

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

N - нормативная наполняемость Организации,

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

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

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

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

5.6.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 сентября текущего года.

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

5.6.4. Коэффициент наполняемости организации для Муниципального автономного учреждения Сямженского муниципального округа «Детский оздоровительный центр «Солнечный»» устанавливается равным 1.

5.6.5. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

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

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

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

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренным действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

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

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (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.

5.7.1.3. Доплата за работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях дополнительного образования, имеющих в структуре детские оздоровительные центры.

Указанная доплата устанавливается руководителям в размере 20 процентов должностного оклада.

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

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя в размере 25 процентов должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

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

5.8. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя Организации устанавливается в следующих размерах:

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

5.8.1.2. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 5.9.1, рассчитывается исходя:

из должностного оклада по основному месту работы.

5.8.1.3. 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 Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

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

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

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, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

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

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

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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.

5.8.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.6. Стаж непрерывной работы заместителям руководителя, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Организации, утверждённые учредителем Организации по согласованию с Сямженской районной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с актом учредителя Организации.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

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

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации

устанавливается на определённый срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показателей эффективности работы руководителя Организации, критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Сямженской районной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

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 региональной системы образования,

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

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Премии руководителю Организации, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утверждённым учредителем Организации.

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, финансируемых из средств субвенции областного бюджета и бюджета района

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

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

6.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета и бюджета района в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, и за счёт 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 Организации.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу Организации.

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

Материальная помощь оказывается:

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

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

Наполняемость классов (групп) образовательных учреждений,
применяемая для расчета коэффициента наполняемости учреждения

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные организации	
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей более 3000 чел.)	25
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей менее 3000 чел.):	
1-4 классы	7
5-9 классы	10
10-11 классы	14
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Дошкольные Организации предельная наполняемость в зависимости от возраста детей	
группа от 1 года до 3 лет	15
от 3 лет до 7 лет	20
разновозрастная группа любые 3 возраста (от 3 до 7 лет)	10
разновозрастная группа любые 2 возраста (от 3 до 7 лет)	15
Организации дополнительного образования	10
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, профессиональных образовательных организациях) Специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных учреждениях	5-12

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент
1.	Профессии первого уровня*		1-2,5
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; повар	1-2,5
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1-2,5
2.	Должности первого уровня		1-2,8
		Помощник воспитателя	1-2,8
	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка; технолог; экспедитор по перевозке грузов	1-2,8
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1-2,8
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)		1-2,8
4.	Профессии второго уровня*		1-3
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, кочегар, электрик, столяр	1-2,1
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2,1-2,7

	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1-2,7
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 -3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), водитель	2,7-3
5.	Должности второго уровня		1-3
	1 квалификационный уровень	младший воспитатель, лаборант	1-1,8
	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,8-2,8
	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	2,8-3
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,62-1,75
6	Должности среднего медицинского персонала		
	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	1,5-2,5
	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	1,5-2,5
	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	1,5-2,5
7.	Должности третьего уровня		1-1,5
	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист;	1-1,5
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	1-1,5

	нный уровень	устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1-1,5
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1-1,5
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1-1,5
8.	Должности педагогических работников		
		Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) <*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. <*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования	
9.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,15-1,9
	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*> <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню	1,15-1,6
	2	Заведующий (начальник) обособленным	1,6-1,8

	квалификационный уровень	структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования<*>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню	
	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	1,8-1,9

1. Примерные показатели деятельности работников образовательного учреждения при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
	Разработка и внедрение авторских программ, утвержденных в установленном порядке	
	Использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий	
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности	
	Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по учреждению и уровень организации дежурства класса (группы) по учреждению	
	Участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях	
	Другие	
Заместители директоров по УВР	Выполнение плана контроля, плана воспитательной работы	
	Организация контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	

	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	Другие	
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	
	Другие	
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	
	Другие	
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-логопед, учитель-дефектолог	Количество обращений родителей	
	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	
	Другие	
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	
	Участие в мероприятиях учреждения и районных мероприятиях	
	Другие	
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	
	Наличие нескольких направлений подвоза обучающихся	
	Другие	
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Другие	
Секретарь-машинистка	Своевременная работа с организациями	
	Качественное ведение электронного документооборота	
	Другие	

2. Примерные показатели деятельности работников образовательных учреждений при установлении надбавок за качество выполняемых работ:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)	
	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения)	
	Образцовое содержание кабинета	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел обучающихся и т.д.)	
	Обобщение и распространение своего педагогического опыта	
	Другие	
Заместители директоров по УВР	Организация предпрофильного и профильного обучения	
	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся	
	Сохранение контингента обучающихся	
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	

	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
	Другие	
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	
	Другие	
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-логопед, учитель-дефектолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	
	Своевременное и качественное ведение документации	
	Другие	
Библиотекарь	Оформление тематических выставок	
	Выполнение плана работы библиотекаря	
	Другие	
Водитель	Обеспечение безопасных перевозок	
	Отсутствие ДТП, замечаний	
	Другие	
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	
	Качественная уборка помещений	
	Другие	
Секретарь-машинистка	Качественное ведение документации	
	Качественное ведение протоколов педагогических советов, совещаний и т.д.	
	Другие	

**Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений
при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты
работы:**

	Показатели
1.1.	Сохранение контингента обучающихся, воспитанников (кроме выбытия по уважительным причинам)
1.2.	Организация деятельности филиалов УДО
1.3.	Организация проживания учащихся в пришкольном интернате
1.4.	Организация подвоза обучающихся
1.5.	Наличие в учреждении медиатеки, автоматизированных рабочих мест учителей
1.6.	Создание на базе общеобразовательного учреждения пункта проведения единого государственного экзамена
1.7.	Выполнение требований к оформлению учреждения, кабинетов и состоянию территории учреждения
1.8.	Наличие в учреждении органов государственно-общественного характера управления
1.9.	Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.)
1.10.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием
1.11.	Охват обучающихся спортивно-массовой работой и ее результативность
1.12.	Организация отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время
1.13.	Высокий уровень оформления предметно-развивающей среды, выполнение требований к оформлению участка
1.14.	Работа по общеобразовательной программе дошкольного образования с приоритетным осуществлением одного или нескольких направлений по результатам государственной аккредитации

**Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений
при установлении надбавок за качество выполняемых работ
(показатели эффективности деятельности образовательных учреждений
для определения размера выплат стимулирующего характера
руководителям образовательных учреждений):**

№	Наименование показателя	Единица измерения	баллы	порядок расчета
1.1	Отсутствие нарушений законодательства в деятельности образовательного учреждения по итогам проверочных мероприятий	ед.	0-1	1 балл – отсутствие нарушений 0 баллов – наличие нарушений
1.2	Продуктивность деятельности действующих органов государственного управления (попечительский/наблюдательный/управляющий совет и др. в соответствии с уставом	количество протоколов заседаний, размещенных на сайтах образовательного учреждения	0-1	1 балл – 1 в квартал 0 баллов – менее, чем 1 в квартал
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб на качество услуг, предоставленных образовательным учреждением	ед.	0-1	1 балл – отсутствие жалоб 0 баллов – наличие жалоб
1.4	Открытость образовательного учреждения (наличие сайта учреждения, полнота наполнения сайта в соответствии с законодательством, регулярность наполнения сайта)	ед.	0-3	1 балл – наличие 1 балл – регулярное обновление 1 балл – наличие сведений, предусмотренных законодательством
1.5	Реализация плана	ед.	0-1	1 балл –

	мероприятий по профилактике правонарушений обучающихся			выполнение 0 баллов – невыполнение	
1.6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	ед.	0-1	1 балл – выполнение 0 баллов – невыполнение	
1.7	Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах и иных конкурсах от общей численности обучающихся	%	0-2	2 балла – от 70 до 100 % 1 балл – от 50 до 70 % 0 баллов – менее 50 %	
1.8	Доля обучающихся, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях	%	0-2	2 балла – от 90 до 100 % 1 балл – от 50 до 90 % 0 баллов – менее 50 %	
1.9	Доля обучающихся, получающих услуги дополнительного образования	%	0-1	1 балл – от 62 до 100 % 0 баллов – менее 62 %	
1.10	Наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	ед.	0-1	1 балл – наличие 0 баллов – отсутствие	
1.11	Доля обучающихся, не посещающих образовательное учреждение по неуважительной причине	%	0-1	1 балл – менее 1 % 0 баллов – от 1 до 100 %	
1.12	Доля родителей, участвующих в мероприятиях образовательного учреждения, от общего числа родителей	%	0-2	2 балла – от 70 до 100 % 1 балл – от 30 до 70 % 0 баллов – менее 30 %	
1.14	Соотношение заработной платы педагогических работников образовательного учреждения со средней заработной платой по	%	0-1	общее образова тельн ые учреж дения	иные образова тельные учрежде ния

	региону		1 балл – 100 % от средней заработной платы по региону	1 балл – соответствие показателю, установленному «дорожной картой» «Измерения, направленные на повышение эффективности образования» на 2013-2018 годы 0 баллов – не соответствие показателю, установленному «дорожной картой» «Измерения, направленные на повышение эффективности образования» на 2013-
--	---------	--	---	--

					2018 годы
2.1	Наличие программ профильного обучения	ед.	0-2	2 балла – наличие 0 баллов – отсутствие	
2.2	Наличие программ предпрофильной подготовки	ед.	0-2	2 балла – наличие 0 баллов – отсутствие	
2.3	Наличие адаптированных общеобразовательных программ	ед.	0-2	2 балла – наличие 0 баллов – отсутствие	
2.4	Доля победителей и призеров региональных, муниципальных предметных олимпиад и конкурсов от общего количества обучающихся.	%	0-2	2 балла – от 40 до 100 % 1 балл – от 20 до 40 % 0 баллов – менее 20 %	
2.5	Доля победителей и призеров международных, всероссийских предметных олимпиад и предметных конкурсов (кроме интернет – конкурсов) от общего количества обучающихся.	%	0-2	2 балла – от 40 до 100 % 1 балл – от 20 до 40 % 0 баллов – менее 20 %	
2.6	Доля победителей и призеров международных, всероссийских, региональных, муниципальных конкурсов от общего количества обучающихся.	%	0-2	2 балла – от 40 до 100 % 1 балл – от 20 до 40 % 0 баллов – менее 20 %	
2.7	Доля выпускников, не сдавших единый государственный экзамен в общей численности выпускников	%	0-2	2 балла – ниже среднего по области значения 0 баллов – средне по области значение, выше среднего по области значения	
2.8	Доля выпускников, не сдавших ГИА – 9 в общей численности выпускников	%	0-2	2 балла – ниже среднего по области значения 0 баллов – средне по области	

				значение, выше среднего по области значения
2.9	Наличие учащихся показавших признаки необъективных результатов на ВПР, от числа участвующих в ВПР	ед.	0-1	1 балл – наличие 0 баллов – отсутствие
2.10	Наличие элементов доступной среды для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов	ед.	0-1	1 балл – наличие элементов 0 баллов – отсутствие
2.11	Участие педагогических работников в конкурсах, конференциях, семинарах	ед.	0-1	1 балл – участие 0 баллов – неучастие
2.12	Наличие победителей и призеров муниципальных, региональных и федеральных конкурсов, конференций, семинаров.	Ед.	0-2	2 балла – наличие 0 баллов – отсутствие
2.13	Отсутствие правонарушений среди обучающихся (уменьшение количества)	ед.	0-1	1 отсутствие (уменьшение) 0 баллов – наличие (увеличение)
2.14	Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования учреждения	%	0-3	3 балла – от 30 % до 100 % 2 балла – от 10 % до 30 % 1 балл – от 3% до 10 % 0 баллов – менее 3 %
2.15	Доля выпускников школ, оставшихся на территории Вологодской области	ед.	0-1	9 класс: 1 балл – более 97 %; 0 баллов – от 97% и менее. 11 класс: 1 балл – более 70%. 0 баллов – от 70% и менее.