

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 29.07.2024 № 502

с. Шуйское

Об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений округа

В соответствии с решением Представительного Собрания района от 20 декабря 2022 года № 93 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа»,

Администрация округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Междуреченского муниципального округа).

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Междуречье» и размещению на сайте администрации округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 12 апреля 2024 года.

Временно исполняющий

полномочия главы округа С.Н. Киселёв

|  |  |
| --- | --- |
|  | Утверждено  постановлением  администрации округа  от 29.07.2024 № 502 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ,**

**ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**(МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА)**

**(далее – Положение)**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Междуреченского муниципального округа от 20 декабря 2022 года № 93 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа» и регулирует вопросы оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, созданных в форме муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа (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, их заместителей и главных бухгалтеров Организаций;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания Междуреченского муниципального района от 20 декабря 2022 года № 93 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа» 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 решением Представительного Собрания Междуреченского муниципального округа от 20 декабря 2022 года № 93 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

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.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организаций, за исключением педагогических работников организаций общего образования, дошкольных образовательных учреждений – 1.33, учреждений дополнительного образования детей – 1.16.

Для библиотекарей и лаборантов общеобразовательных организаций – 1.34, коэффициент квалификационного уровня – 3.0.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников образовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования – 1.9.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников организаций дополнительного образования детей – 1.23, за исключением педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шуйская детская школа искусств» (далее - МБУ ДО «Шуйская ДШИ»).

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников МБУ ДО «Шуйская ДШИ» - 1.21.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

2.4.1. Для образовательных организаций (за исключением педагогических работников МБУ ДО «Шуйская ДШИ»):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессиональная  квалификационная группа | Квалификационный уровень | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| 1. | |  | | --- | | Профессии первого уровня | | 1 квалификационный уровень: гардеробщик, дворник, ночная няня, сторож (вахтер), кастелянша, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, мойщик посуды, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, кладовщик, повар | 2,35 |
| 2. | Должности первого уровня | 1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка | 2,35 |
| 2 квалификационный уровень | 2,35 |
| 3. | Должности работников административно-хозяйственного и вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) | 3 квалификационный уровень | 2,35 |
| 4. | Профессии второго уровня | 1 квалификационный уровень: водитель автомобиля | 2,1 |
| 2 квалификационный уровень: повар 6 разряда | 2,1 |
| 3 квалификационный уровень | 2,1 |
| 4 квалификационный уровень | 2,1 |
| 5. | Должности второго уровня | 1 квалификационный уровень: лаборант, младший воспитатель | 2,1 |
| 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством | 2,1 |
| 3 квалификационный уровень: заведующий столовой | 2,1 |
| 4 квалификационный уровень | 2,1 |
| 5 квалификационный уровень | 2,1 |
| 6. | Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала | 1 квалификационный уровень | 2,1 |
| 2 квалификационный уровень | 2,1 |
| 3 квалификационный уровень: медицинская сестра | 2,1 |
| 4 квалификационный уровень: фельдшер | 2,1 |
| 5 квалификационный уровень | 2,1 |
| 7. | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена |  | 2,3 |
| 8. | Должности третьего уровня | 1 квалификационный уровень: бухгалтер  1-5 квалификационный уровень | 1,3 |
| 9. | Должности четвертого уровня | 1-3 квалификационный уровень | 1,9 |
| 10. | Должности научных работников и руководителей структурных подразделений (сфера научных исследований и разработок) |  | 1,9 |
| 11. | Должности руководителей структурных подразделений образования | Заведующий библиотекой | 1,6 |
| 12. | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии |  | 1,9 |

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.4.2. Для педагогических работников МБУ ДО «Шуйская ДШИ»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | **Размеры коэффициентов**  **квалификационного уровня** |
| Профессии первого уровня | 1-1,14 |
| Должности первого уровня  Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) | 1-1,30 |
| Должности и профессии второго уровня  Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала  Должности работников культуры, искусство и кинематографии среднего звена | 1-1,75 |
| Должности третьего уровня | 1-1,30 |
| Должности четвертого уровня  Должности руководителей структурных подразделений образования  Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 1,15-1,9 |

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

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

2.5.1. Для образовательных организаций:

|  |  |
| --- | --- |
| 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 врачей и провизоров;

должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений Организаций;

должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

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

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

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

**3. Выплаты компенсационного характера**

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и начисляются за время фактической занятости работников на таких работах.

Конкретные размеры выплат устанавливаются по решению руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников либо в соответствии с коллективным договором. Трудовым договором.

Если рабочее место в соответствии с действующим законодательством признано безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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 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.

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

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

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

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых 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), увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), 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 Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

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

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) – в размере 5 – 15 процентов должностного оклада;

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

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

за проверку тетрадей – в размере 5 – 20 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2 – 5 процентов должностного оклада.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Организациях.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, 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 в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

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

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

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

время работы в 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;

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

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

время обучения работников Организаций в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=7801CA7B4AF6B688A521145D429A94F2E40A8DADF5CCE390F5900CCB1Dv6p9L) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=7801CA7B4AF6B688A521145D429A94F2E40A8DADF5CCE390F5900CCB1Dv6p9L) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если работники работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев

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

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

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

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

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

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

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), 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. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

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

4.2.3.Надбавка за категорийность водителям:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Размеры  Доплаты в процентах  от должностного оклада |
| За наличие категорий «B», «C», «D», «E», или «B», «C», D»,»BE», или «B», «C», «D», «CE» | 20 |
| За наличие категорий «B», «C», «E», или «B», «C», «BE»,  или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D» | 10 |

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

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

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

4.4. Премиальные 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 образовательной организации, муниципальной и региональной системы образования;

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

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Организации.

**5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей,**

**их заместителей, главных бухгалтеров Организаций**

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления района, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций, в кратности от 1 до 6.5.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| Руководитель общеобразовательного учреждения | 10206 |
| Заместитель руководителя | 8112 |
| Руководитель дошкольного образовательного учреждения | 6749 |
| Руководитель учреждения дополнительного образования | 6749 |

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

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2.42, для заместителя руководителя, главного бухгалтера – в размере от 1 до 2.31.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

Для руководителей, заместителей руководителя, имеющих высшую или первую квалификационную категории, порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

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:

Кн = 0,5 x (1 + Ф / N), где:

Кн – коэффициент наполняемости Организации;

Ф – фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N – нормативная наполняемость Организации,

N = SUM Nki x pi , где:

Nki – норматив наполняемости i-го класса (группы);

pi – количество i-х классов (групп) в параллели.

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

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

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

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.6.5. Коэффициент наполняемости МБУ ДО «Шуйская ДШИ» устанавливается равным 1.

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

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

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

Доплата устанавливаются в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=0510564ABBF50818E18F3FE04B5FA13FAD6E463D87766017AF5EC5D09A549A9BEB7111DD9D788Bx5DEH) Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

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, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам 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 и главным бухгалтерам 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), увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

5.7.3.2. Доплата за руководство Организацией – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, районным 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 до 20 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=7801CA7B4AF6B688A521145D429A94F2E40A8DADF5CCE390F5900CCB1Dv6p9L) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=7801CA7B4AF6B688A521145D429A94F2E40A8DADF5CCE390F5900CCB1Dv6p9L) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях

чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

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

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

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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.

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

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

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

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

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации (за исключением руководителя МБУ ДО «Шуйская ДШИ») и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Междуреченской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителю МБУ ДО «Шуйская ДШИ» и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской областной общественной организацией российского профессионального союза работников культуры.

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

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

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

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

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям Организации, их заместителям устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации (за исключением руководителя МБУ ДО «Шуйская ДШИ») и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Междуреченской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителю МБУ ДО «Шуйская ДШИ» и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской областной общественной организацией российского профессионального союза работников культуры.

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

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

5.8.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Премия руководителю Организации (за исключением руководителя МБУ ДО «Шуйская ДШИ») по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с Междуреченской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Премия руководителю МБУ ДО «Шуйская ДШИ» по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с Вологодской областной общественной организацией российского профессионального союза работников культуры.

Премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными 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 бюджета округа**

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

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

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

[6.4](consultantplus://offline/ref=E0E31ED34D466062F50FD74CD5EFC6F2501BAE7B5AFA98885679BB785D66C66C21369FCF9F0185AB8763BCJ7LCE). За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к Положению |

НАПОЛНЯЕМОСТЬ КЛАССОВ (ГРУПП) ОРГАНИЗАЦИЙ,

ПРИМЕНЯЕМАЯ ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА

НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

|  |  |
| --- | --- |
| Виды образовательных организаций, классов (групп) | Наполняемость классов (групп), чел. |
| Общеобразовательные организации |  |
| общеобразовательные классы: | 25 |
| общеобразовательные организации, имеющие в своей структуре интернат | 20 |
| Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций | 12 |
| Организации дополнительного образования | 10 |