

ПРИНЯТО
Протоколом педагогического совета
18.02.2025 №7

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «Средняя школа
№2 г. Грязовца»
19.02.2025 № 91

СОГЛАСОВАНО
Протоколом профсоюзного комитета
18.02.2025 № 5

**Положение
об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа №2 г. Грязовца»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Земского Собрания района от 06.02.2020 №2 «О внесении изменений в решение Земского Собрания района от 10.04.2014 № 53 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», приказами Управления образования Грязовецкого муниципального района

- от 12.12.2024 №1273 «О внесении изменений в приказ от 01.01.2023 № 20 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области»;

-от 01.01.2023 № 19 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области».

1.2. Положение утверждено в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**2. Особенности формирования системы оплаты труда работников
муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования
Грязовецкого муниципального района**

2.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения 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, Вологодской области и органов местного самоуправления Грязовецкого муниципального округа.

2.2. Особенности формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях

систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Система оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на основе следующих принципов:

2.3.1. верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

2.3.2. недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципального учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

2.3.3. установление в муниципальном учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

2.3.4. обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

2.3.5. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

2.3.6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципального учреждения;

2.3.7. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

2.3.8. Обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4. Установление и изменение систем оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляются с учетом:

2.4.1. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном

функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

2.4.2. обеспечение достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

2.4.3. обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;

2.4.4. совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

2.4.5. установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

2.4.6. повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.4.7. выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;

2.4.8. фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также с учетом перечня поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда;

2.4.9. мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) или представительных органов работников;

2.4.10. порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение

2.6. Утверждение штатного расписания осуществляется руководителем учреждения.

2.7. Формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

2.8. При формировании системы оплаты труда муниципального учреждения устанавливаются критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

2.9. В случаях изменения условий размеров оплаты труда осуществляется обязательное внесение изменений в трудовые договоры с работниками.

2.9. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

3.1. Фонд оплаты труда учреждения 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.

3.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета, бюджета муниципального образования и за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется учредителем в соответствии с нормативными актами, которыми утверждены нормативы финансирования.

3.4. В соответствии с Постановлением Правительства Вологодской области от 28.12.2015 № 1190 финансирование заработной платы следующих категорий работников: педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели (помощники воспитателей), лаборанты, ассистенты (помощники), оказывающие обучающимся необходимую техническую помощь); административно-управленческий и обслуживающий персонал (руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и работники, осуществляющие финансовую деятельность) осуществляется за счет средств субвенции на общеобразовательный процесс или субвенции на обеспечение дошкольного образования и средств от приносящей доход деятельности.

Перечень должностей руководителей и педагогических работников определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Финансирование заработной платы обслуживающего и прочего персонала осуществляется за счет средств бюджета округа и средств от приносящей доход деятельности.

3.5. За счет экономии фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь в случаях, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета или представительного органа работников, на основе письменного заявления работника. Размер и порядок выплаты материальной помощи определяется коллективным договором или локальным нормативным актом образовательного учреждения.

4. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

4.1. Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Указанным приказом для учителей и преподавателей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов учебной работы, которые работник должен отработать за должностной оклад для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования 18 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

тьюторам;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

4.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

4.3.3. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

4.3.4. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

4.3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

4.3.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.3.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.4. Устанавливается следующий порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

4.4.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от

должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

4.4.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

4.4.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора.

4.4.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником.

4.4.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.4.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 4.4.5.

4.4.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения определяется следующим образом.

4.5.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

4.5.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 – 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

4.5.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5.4.5.

4.5.4. Учителям применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой; заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.5.5. При возложении на учителей Учреждения, для которых оно является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

4.5.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.5.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5. Порядок определения должностных окладов работников учреждений

5.1. Минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в соответствии с решением Земского Собрания Грязовецкого муниципального округа от 15.12.2022 № 107 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Грязовецкого муниципального округа».

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ профессиональный стандарт	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3
1.	- должности и профессии первого уровня - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2	2068,0

	или 3 уровень квалификации	
2.	- должности и профессии второго уровня - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 4 или 5 уровень квалификации	2405,0
3.	- должности третьего уровня - должности педагогических работников - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	4253,0
4.	- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования - должности руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации	5400,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада) по должности «контрактный управляющий» - 4253,0 руб.

5.2. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (кроме педагогических работников), коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию (для педагогических работников).

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями — 100 рублей.

5.3. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей рабочих».

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

- от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

- от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»
- от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»
- от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

5.4. Минимальный размер оклада руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается в размерах:

Руководитель (директор)	11227,00
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	8923,00

Должностной оклад руководителя, его заместителя, главного бухгалтера устанавливается на основе применения к минимальному должностному окладу персонального коэффициента, коэффициента уровня образования.

5.5. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя, заместителя и главного бухгалтера Учредителем.

Персональный коэффициент определяется, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, определяющих сложность работы по руководству Учреждением.

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента	
	Для руководителя учреждения	Для заместителя руководителя, главного бухгалтера
Высшая группа	2,75	2,64
1 группа	2,64	2,53
2 группа	2,53	2,42
3 группа	2,42	2,31
4 группа	2,2	2,09

5.6. Размер отраслевого коэффициента для работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, педагогических работников учреждений дополнительного образования, библиотекарей, лаборантов общеобразовательных учреждений, младших воспитателей (помощников воспитателей) - 1,28.

Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных учреждений – 1,9, педагогических работников дошкольных образовательных учреждений – 1,9, педагогических работников учреждений дополнительного образования – 1,9.

Размер отраслевого коэффициента для библиотекарей и лаборантов общеобразовательных учреждений, младших воспитателей (помощников воспитателей), ассистентов по оказанию технической помощи – 1,47.

5.7. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
--	--------------------------	--

Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	2,7
	2 квалификационный уровень	2,8
Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
	3 квалификационный уровень	3,1
	4 квалификационный уровень	3,5
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	3,5
	2 квалификационный уровень	3,1
	3 квалификационный уровень	3,3
	4 квалификационный уровень	3,4
	5 квалификационный уровень	3,5
Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	2,5
Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1,9
Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

Размер коэффициента квалификационного уровня по должности «контрактный управляющий» - 2,5.

5.8. Размеры коэффициентов уровня образования (в том числе и для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений:

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

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должность «контрактный управляющий», должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности третьего и четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений образования

должности руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений

должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 6 или 7 уровень квалификации.

5.9. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных
----------------------------	---	--

	образовательных учреждений)	учреждений
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3

При установлении оплаты труда работникам образовательного учреждения учитывать имеющуюся квалификационную категорию по должности с другим наименованием в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель; тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должности с обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, организатора допризывной подготовки учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, методист, старший методист
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования (по профилю живописи)	Учитель изобразительного искусства
Педагог дополнительного образования (спортивная направленность)	Учитель физической культуры
Педагог дополнительного образования (по профилю музыки)	Учитель музыки
Старший пионервожатый	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог-библиотекарь	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Повышение заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда должно производиться по результатам специальной оценки условий труда. Обязанность работодателя проводить специальную оценку условий труда закреплена в ст. 212 ТК РФ.

Конкретные размеры повышенной заработной платы при выполнении работниками работ с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Размер повышенной заработной платы при выполнении работниками работ с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором в размере 12% должностного оклада.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней на основании коллективного договора

6.1.2. Доплата за обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

За работу по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, занимающихся в отдельных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата работникам, непосредственно работающим с такими детьми в размере 20% должностного оклада в зависимости от учебной нагрузки.

Учителям, организующим инклюзивное образование обучающихся с ОВЗ по модели «полная инклюзия» в общеобразовательных классах в размере 5% в зависимости от учебной нагрузки.

6.1.3. Доплата в размере 10% должностного оклада за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей **младшего** школьного возраста классному руководителю. Основанием для установления доплаты является обучение разновозрастных групп в классе-комплекте.

6.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20% от учебной нагрузки.

6.1.5. Доплата за работу в учреждениях (классах, группах), в учебно-консультационных пунктах, созданных для обучения лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных колониях и тюрьмах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации.

Педагогическим работникам за работу в учреждениях (классах, группах), в учебно-консультационных пунктах, созданных для обучения лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных колониях и тюрьмах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, устанавливается в размере 20% от учебной нагрузки.

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

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

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

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

Работникам учреждения 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.

Доплаты, указанные в п.6.3.1., устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются. Размер доплаты устанавливается приказом директора по согласованию с профкомом.

6.3.2. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

Согласно статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2024 года.

Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются в двойном размере исходя из среднего дневного или часового заработка. В средний дневной или часовой заработок необходимо включать тарифную часть заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты по должности работника. Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.3. Доплата за разделение рабочего дня на части.

Работникам за разделение рабочего дня на части с перерывом более 2 – х часов устанавливается доплата в размере до 10% должностного оклада.

6.3.4. Доплаты за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и устанавливается в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы.

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

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, методическим кабинетом, групповым помещением, медицинским кабинетом, творческими

коллективами (хорами, ансамблями и др.), в размере до 15% должностного оклада. Доплата устанавливается на каждый учебный год при назначении ответственного за кабинет, помещение.;

за заведование пришкольным участком в размере до 10% должностного оклада. Доплата устанавливается на каждый учебный год при назначении ответственного.

за руководство методическими объединениями и комиссиями, проблемными группами, объединениями, в т.ч клубными, творческими лабораториями в размере до 20% должностного оклада;

за руководство и участие в работе ресурсных площадок в размере 20% должностного оклада;

за классное руководство в размере от 0,5 процента за ученика, классным руководителям общеобразовательных классов;

за классное руководство по модели «полная инклюзия» в общеобразовательных классах в размере 5%.

за классное руководство классным руководителям обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, занимающихся в отдельных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% должностного оклада

за классное руководство кадетским классом, исполнение обязанностей воспитателя (куратора) кадетского класса – 15 % должностного оклада;

за проверку тетрадей (от нагрузки по предмету) в размере до 20% должностного оклада;

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

заместителю директора, ответственному за пожарную безопасность в размере 5 % должностного оклада;

учителю (или работнику), отвечающему за ведение официального сайта образовательного учреждения в размере до 50 % должностного оклада;

за наставничество – 10 % от должностного оклада за каждого человека;

за работу с библиотечным фондом в размере 20 % должностного оклада;

инспектору по охране труда, ответственному и уполномоченному по охране труда в размере 5%.

за выполнение работы председателя профсоюзной организации в размере до 15% должностного оклада;

за выполнение функций секретаря коллегиальных органов управления в размере 2000 руб.

6.3.7. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профкомом.

6.4. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам осуществляется раз в месяц в размере 5000 рублей. Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство вне зависимости от наполняемости класса (класса-комплекта). Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в двух и более классах, выплата вознаграждения производится в двухкратном размере. Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, вознаграждение выплачивается в размере, исчисленном пропорционально фактически отработанному времени.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам осуществляется в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Вологодской области от 22.06.2020 №715.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплата за стаж работы.

7.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, должности руководителей структурных подразделений образования, должности руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений, должность «контрактный управляющий», должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 или 7 уровень квалификации, в том числе работающим по совместительству.

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 0 до 5 лет	12
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
От 15 лет и более	30

Надбавка за стаж работы руководителю учреждения, работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей четвертого уровня устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 0 до 5 лет	15
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	30
От 15 лет и более	40

7.1.2. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпункте 7.1.1, рассчитываются исходя:

из должностного оклада;

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

7.1.3. Порядок и условия исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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

7.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения.

7.1.6. Надбавка за стаж работы устанавливается

1) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений и дошкольных образовательных учреждений Грязовецкого

муниципального округа в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования или трудоустроившимся в общеобразовательное учреждение в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, впервые поступившим на работу в общеобразовательные учреждения Грязовецкого муниципального округа на должности педагогических работников, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8 тысяч рублей в месяц;

2) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений и дошкольных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа, в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования или трудоустроившимся в общеобразовательное учреждение в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, впервые поступившим на работу в общеобразовательные учреждения Грязовецкого муниципального округа на должности педагогических работников, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 тысяч рублей в месяц.

7.1.6.1. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

7.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена. Надбавка выплачивается в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Средняя школа №2 г. Грязовца», утвержденного приказом № 149 от 15.05.2017 .

Надбавка за преобразование предметно-развивающей среды в размере 20% должностного оклада.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогам, работающим по профилю (10 – 11 класс) – 15 % должностного оклада от нагрузки по профилю;

- заместителю директора, педагогу-библиотекарю, специалисту по кадрам, социальному педагогу, педагогу – психологу, учителю – дефектологу, учителю - логопеду, педагогу – организатору, педагогу дополнительного образования, руководителю структурного подразделения, учителю, подсобному рабочему, уборщику служебных помещений, системному администратору, преподавателю – организатору ОБЗР, лаборанту, методисту, ассистенту по оказанию технической помощи, тьютору, воспитателю – в размере до 200% должностного оклада.

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ осуществляется на основании показателей деятельности работ в образовательных учреждениях.

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

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета или представительного органа работников.

Одним из критериев оценки деятельности педагогических работников, осуществлявших классное руководство в 9 и 11 классах, является:

- обеспечение продолжения обучения в школе и поступления в колледжи и техникумы Вологодской области выпускников 9-х классов (98 %)

- обеспечение высокого уровня выпускников 11-х классов в вузы, колледжи и техникумы Вологодской области (72% и более) - для средних школ

7.3.2. Распределение стимулирующих выплат за качество работы для педагогических работников осуществляется на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

7.4. Надбавка за наличие ученой степени доктора наук устанавливается в размере до 20 % должностного оклада, кандидата наук – до 15 % должностного оклада.

7.5. Надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», «медали ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени») устанавливается в размере до 20% должностного оклада; надбавка за наличие значка «Отличник народного просвещения», нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении устанавливается в размере до 10% должностного оклада.

7.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.6.1. Порядок и условия назначения премии устанавливается на основании Положения о премировании (Приложение 1).

7.6.2. Максимальный размер премии работнику не ограничен.

7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

8. Заработная плата отдельных категорий специалистов

8.1. Средняя заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями на ставку составляет 44270,00 рублей (сорок четыре тысячи двести семьдесят).

Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, принятым на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Вологодской области от 04.09.2024 № 1087.

8.2. Минимальный уровень заработной платы молодых специалистов и студентов (без учета премиальных выплат, ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет федеральных средств и выплат от платных услуг) на текущий календарный год с объемом работы не менее 1 ставки составляет:

- для педагогов школ 70% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц Вологодской области, 70% от средней заработной платы в сфере общего образования Вологодской области для дошкольных образовательных учреждений, 70% от средней заработной платы учителей в Вологодской области для педагогов дополнительного образования (при наличии документа о получении среднего профессионального образования по педагогической специальности или справки с последнего курса обучения об успешном прохождении промежуточной аттестации)

- для педагогов школ 80% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц Вологодской области, 80% средней заработной платы в сфере общего образования Вологодской области для дошкольных образовательных учреждений, 80% от средней заработной платы учителей в Вологодской области для педагогов дополнительного образования (при наличии документа о получении высшего профессионального образования по педагогической специальности или справки об успешном прохождении промежуточной аттестации не менее чем за три года обучения).

Размер минимального уровня заработной платы молодых специалистов и студентов на текущий календарный год определяется приказом Управления образования и молодежной политики в соответствии с утвержденной методикой расчета.

Молодой специалист - педагогический работник в возрасте до 35 лет включительно, поступивший на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего профессионального образования педагогической направленности до 31 декабря текущего года и работающий по профилю занимаемой должности в образовательном учреждении в течение трех лет (за исключением отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до трех лет).

Студент – работник общеобразовательных учреждений в возрасте 35 лет включительно, трудоустроившийся в общеобразовательное учреждение в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации или трудоустроившийся в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, впервые поступившим на работу в общеобразовательные учреждения на должности педагогических работников, в течении трех лет после трудоустройства.

8.3. На категорию работников, поступивших на работу в образовательное учреждение до 31 декабря 2022 года и подпадающих под категорию молодых специалистов, распространяется п.8.2. данного Положения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБОУ «Средняя школа №2 г.Грязовца»

1. Общие положения

1.1. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников за конкретные достижения в трудовой деятельности.

1.2. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «Средняя школа №2 г.Грязовца» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа №2 г.Грязовца» (далее – Школа) в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников Школы к повышению качества образовательного процесса.

1.3. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение отдельных работ и заданий.

1.4. Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке школы к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного, спортивного и другого характера.

1.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение больших объемов работ и в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

качественное исполнение отдельных поручений директора или администрации школы, а также по представлению учредителя образовательной организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений и вышестоящих органов;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в ОУ

1.6. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.7. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты школы и за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится (или переносится на другой период) в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

1.9. Размер премии устанавливается комиссией в пределах ассигнований на оплату труда без учета фактически отработанного времени.

1.10. Окончательное решение о премировании работников оформляется приказом директора на основании решения комиссии по назначению премиальных выплат работникам Школы.

1.11. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменений стимулирующего фонда.

2. Цели, задачи и порядок установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины, а также выполнения муниципального задания.

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения трудовой дисциплины, выполнения муниципального задания;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

2.3. Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии оснований, в том числе на основании Приказа Учредителя.

2.4. Предложение о премировании работников образовательного учреждения выносят в комиссию по назначению премиальных выплат заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной, административно-хозяйственной работе и выборный профсоюзный орган.

2.5. Окончательное решение о премировании работников школы принимает директор на основании решения комиссии и оформляет своё решение приказом.

3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

3.1. Показателями премирования работников школы:

№	Условия премирования	Размер
1	Замещение уроков	На основании количества замещенных часов
2	Эффективная работа с одаренными детьми - подготовка победителей и призеров муниципального, регионального этапа всероссийской олимпиады школьников; - подготовка победителей и призеров олимпиад, перечень которых утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования; - подготовка победителей и призеров олимпиад, перечень которых утверждается Департаментом образования; - подготовка победителей и призеров конкурсов, проводимых органами власти, организациями, осуществляющими дополнительное образование детей и молодежи;	от 200 до 10 000 (с учетом количества)

	- своевременное и качественное ведение реестра одаренных детей. (Конкурсы, проводимые на платной основе, не учитываются)	
3	Эффективная работа по выявлению и развитию у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, техинческой, физкультурно -спортивной деятельности: - подготовка победителей и призеров в очных предметных конкурсах, научно- практических конференциях и т.д.; - за подготовку участников	от 200 до 10 000 рублей (от количества участников) от 200 до 1 000 рублей (от количества участников)
4	Наличие и выполнение планов работы педагогических работников, методических объединений, ресурсных площадок	до 3 000 рублей
5	Эффективная работа по повышению качества обучения (70% и более)	от 50 до 5000 рублей
6	Эффективная работа по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации	до 10 000 рублей
7	За высокие результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам независимого мониторинга (ВІР)	до 5 000 рублей
8	За применение современных образовательных технологий, в том числе: работа на цифровых образовательных платформах, широкое использование банка РЭШ, применение ИКТ на уроках и т.д.	до 10 000 рублей
9	Представления опыта работы: - через выступление на заседание ресурсной площадки, мо, педсоветах и т.д. (школьный, районный уровень); - через очное выступление на мероприятиях по транслированию опыта работы (региональный, российский уровень); -через публикацию в интернет – ресурсе, бумажном источнике	от 500 до 1 000 рублей от 1 000 до 3 000 рублей от 1 000 до 3 000 рублей
10	Своевременность заполнения электронного журнала	до 3000 рублей
11	Участие в профессиональных конкурсах	до 10 000 рублей
12	Участие в подготовке, организации и проведение мероприятий общешкольного, муниципального и областного уровней; мероприятиях, повышающих имидж школы, социально-значимых мероприятиях	до 10 000 рублей
13	За эффективное наставничество	до 5 000 рублей
14	За эффективную работу классного руководителя: - работа с семьей: посещение родительских собраний 67 % родителей класса, активное участие родителей в работе коллегиальных органов самоуправления школы, активное участие родителей класса в общественной жизни	до 10 000 рублей

	класса, положительный отзыв о школе при интернет-опросах, социальных сетях и др.; - работа с классным коллективом обучающихся: исполнение плана воспитательной работы, отсутствие или снижение правонарушений, отсутствие или уменьшение количества пропусков занятий обучающимися без уважительной причины, активное участие класса в жизни школы (исходя из рейтинга класса), охват детей программами дополнительного образования – 90 %, качественная организация дежурства, снижение количества детей «группы риска»; - своевременное и полное ведение документации классного руководителя, в том числе в электронном виде;	до 10 000 рублей до 3 000 рублей до 10 000 рублей
15	Эффективная профилактическая деятельность: - своевременное и качественное ведение реестров детей, находящихся на разных видах учета; - 100% охват учащихся «группы риска», состоящих на разных видах учета допобразованием, организованными видами отдыха; - снижение количества детей, стоящих на разных видах учета; - систематическое и качественное проведение профилактических мероприятий; - по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций	до 3 000 рублей до 3 000 рублей до 3000 рублей до 3 000 рублей до 3 000 рублей
16	Эффективная работа по адаптации обучающихся 1,5 – х классов	до 3 000 рублей
17	Качественное проведение педагогом – библиотекарем классных часов, внеурочных занятий, наличие и выполнение плана информационно-библиотечного центра, участие в общественных мероприятиях	до 5 000 рублей
18	Эффективная работа с коллегиальными органами управления	до 10 000 рублей
19	За содержание образования, качественно организованный процесс реализации образовательных программ	до 10 000 рублей
20	За качественное управление материальными и финансовыми ресурсами	до 10 000 рублей
21	За высокий системный уровень контроля качества образования	до 10 000 рублей
22	За высокий уровень функционирования системы социализации, воспитания, профилактики правонарушений	до 10 000 рублей
23	За высокий уровень аттестации педагогических работников	до 5 000 рублей
24	За системную работу над повышением уровня авторитета и имиджа школы, в том числе	до 10 000 рублей

	интернет-пространстве	
25	За эффективную работу по обеспечению комплексной безопасности учреждения	до 10 000 рублей
26	За эффективную подготовку к приемке школы, проведение ремонтных работ	до 10 000 рублей
27	За высокий уровень созданных санитарно-гигиенических условий	до 10 000 рублей
28	За качественное ведение документации по охране труда, наличие журналов, актов	до 10 000 рублей
29	За качественное ведение электронного документооборота в ЕЦИС	до 10 000 рублей
30	За качественное ведение электронного документооборота в СБИС	до 10 000 рублей
31	За качественное ведение электронного документооборота, в том числе школьной почты, кадрового документооборота	до 10000 рублей
32	За своевременное предоставление отчетности и других материалов	до 10 000 рублей
33	За качественное администрирование локальной сети, обеспечение технического состояния оборудования	до 10 000 рублей
34	Обеспечение бесперебойной работы программного обеспечения, в том числе учебных лабораториях, Точке Роста	до 10 000 рублей
35	За высокий уровень администрирования цифровой образовательной среды	до 10 000 рублей
36	За охват горячим питанием (80% и более класса)	до 3 000 рублей
37	Сопровождение семей, имеющих детей под опекой; семей детей, состоящих на разных видах учета, в том числе выход в семьи по месту проживания, составление актов обследования	до 5 000 рублей
38	За высокий уровень организации льготного питания, дежурства по столовой	до 5000 рублей
39	Своевременное и качественное представление документации для размещения на официальном сайте	до 10 000 рублей
40	За высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение срочных и важных работ	до 10 000 рублей
41	Качественное дежурство педагогических работников школы на переменах с периодичностью, устанавливаемой приказом директора школы	до 10 000 рублей
42	За своевременную разработку и ведение номенклатуры дел, качественное формирование дел, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	до 10 000 рублей