



АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЮЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 06.06.2019 № 441

г. Устюжна

Об утверждении Положения об
оплате труда работников
муниципальных организаций,
осуществляющих образовательную
деятельность (муниципальных
образовательных учреждений
района)

Руководствуясь статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании статьи 35 Устава Устюженского муниципального района администрация района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений района) (прилагается).

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Устюженского муниципального района:

- от 31.12.2013 № 1068 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений района)» (за искл. пункта 2);

- от 20.03.2014 № 232 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений района)»;

- от 29.04.2014 № 361 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений района)»;

- от 13.10.2014 № 851 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.10.2013 № 1068»;

- от 12.12.2014 № 1187 «О внесении изменений в Положение об оплате

труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений района)» (за искл. пункта 2);

- от 01.06.2018 № 472 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.10.2013 № 1068»;

- от 29.12.2018 № 1108 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31.12.2013 № 1068».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя администрации района по социальным вопросам – начальника управления образования (Левина Г. В.).

4. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Информационный вестник Устюженского муниципального района» и разместить на официальном сайте Устюженского муниципального района.

5. Установить, что настоящее постановление применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2019 года.

Руководитель администрации Устюженского
муниципального района



Е.А. Капралов

Утверждено
постановлением администрации
Устюженского муниципального района
от 06.06.2019 № 441

Положение об оплате труда работников муниципальных организаций,
осуществляющих образовательную деятельность
(муниципальных образовательных учреждений района)
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципальных организаций Устюженского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность (далее – 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 организаций и их заместителей;

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, Вологодской области, Устюженского муниципального района, настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов
(должностных окладов) работников организаций.

2.1. Работникам организаций устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17.10.2008 № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за категориальность и коэффициента за наличие ученой степени.

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

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

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

для педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, дошкольных образовательных организаций района составляет 1,73;

для младших воспитателей и лаборантов общеобразовательных организаций - 1,4;

для библиотекарей – 1,24;

для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала дошкольных образовательных организаций района и дошкольных групп общеобразовательных организаций района составляет 1,21;

для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательных организаций района (за исключением дошкольных групп общеобразовательных организаций района), работников организаций дополнительного образования детей (за исключением педагогических работников) составляет 1,05.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3

4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности третьего уровня	1-5 квалификационные уровни	1.3
6.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационные уровни	1.9
7.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9

По должностям и профессиям работников, входящих 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).

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1.20

Среднее профессиональное образование	1.15
--------------------------------------	------

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

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

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций района
Высшая категория	1.6
Первая категория	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. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (с последующими изменениями).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

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

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

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

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

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 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.

3.3.4.1. За заведование учебным кабинетом (лабораторией) химии, физики, информатики, биологии в размере 5 процентов должностного оклада, заведование мастерской - 10 процентов должностного оклада, заведование комбинированной мастерской - 15 процентов должностного оклада;

3.3.4.2. За руководство учебно-методическими подразделениями (методическими комиссиями, проблемными группами, творческими лабораториями) - в размере 5 процентов должностного оклада;

3.3.4.3. За классное руководство — в размере 10-60 процентов должностного оклада:

- в размере от 10 до 25 процентов должностного оклада при нормативной наполняемости класса-комплекта. При этом нормативная наполняемость класса-комплекта составляет 25 обучающихся – в городской местности, 14 обучающихся – в сельской местности;

- при наполняемости класса-комплекта, отличной от нормативной наполняемости, оплата производится пропорционально количеству обучающихся в классе-комплекте от размера 25 процентов должностного оклада; при этом минимальный размер доплаты должен составлять не менее 10 процентов должностного оклада.

3.3.4.4. За проверку тетрадей – в размере 5-15 процентов должностного оклада;

- в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки по предмету в зависимости от расположения организации в городской или сельской местности:

Предмет	Доплата в процентах
Начальные классы	10 процентов – в городской местности; 5 процентов – в сельской местности
Русский язык и литература	15 процентов – в городской местности; 10 процентов – в сельской местности
Математика	15 процентов – в городской местности; 10 процентов – в сельской местности
Иностранный язык	10 процентов – в городской местности; 5 процентов – в сельской местности
другие предметы *	до 5 процентов

* - перечень других предметов определяется организацией;

** - доплата устанавливается при наличии средств у организации.

3.3.4.5. За выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2-5 процентов должностного оклада.

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

В муниципальных общеобразовательных 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 работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

Учителям-логопедам дошкольных образовательных организаций устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

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

3.3.7. 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.

3.3.8. Доплата за работу в организациях, в том числе в структурных подразделениях организаций, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей

служащих третьего и четвертого уровней, работающих в организациях в том числе в структурных подразделениях организаций, расположенных в сельской местности, устанавливается доплата в размере 25 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, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
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 руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общетраслевых 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 от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 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 непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, 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 организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем организации 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 работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

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

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, 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 категориальность водителям:

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

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Устюженского муниципального района, утвержденные постановлением администрации района.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

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

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами организации и предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций, их заместителей

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей) определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее – учредитель организации), в кратности от 1 до 4.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю организации (за исключением руководителя МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной – Лилиенфельд») определяются управлением образования администрации Устюженского муниципального района (далее – управление образования), руководителю МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной –

Лилиенфельд» - Управлением по культуре, туризму, спорту и молодежной политике администрации Устюженского муниципального района (далее – управлением по культуре).

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

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

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	8177,00
Заместитель руководителя	6500,00

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

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя организации в размере от 1 до 2.2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2.1.

Порядок установления персонального коэффициента руководителям организации определяется управлением образования (за исключением руководителя МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд»), управлением по культуре – руководителю МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд, 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
Среднее профессиональное образование	1.15

5.6. Коэффициент наполняемости организации

5.6.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости организации;

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

N - нормативная наполняемость организации,

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

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

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

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с таблицей.

Таблица

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
организации, осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности	20
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие	5-12

образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	
--	--

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 «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Либиенфельд» устанавливается равным 1.

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

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

Доплата руководителям, заместителям руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (с последующими изменениями).

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

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

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

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

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

5.7.3.2. Доплата за руководство базовой общеобразовательной организацией устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

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

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.4. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся

Руководителям, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.7.3.5. Доплата за работу в организациях, в том числе в структурных подразделениях организаций, расположенных в сельской местности

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

5.7.3.6. Доплата руководителям, заместителям руководителя организаций, расположенным в сельской местности, за разъездной характер работы

Руководителям образовательных организаций, расположенных в сельской местности, устанавливается доплата за разъездной характер работы в размере, определяемом управлением образования администрации района на начало учебного года (с корректировкой на начало финансового года).

Заместителям руководителя образовательных организаций, расположенным в сельской местности, надбавку за разъездной характер работы устанавливает руководитель организации в размере не более 20 процентов от должностного оклада с учетом планируемых фактических затрат.

5.8. Надбавка за стаж непрерывной работы

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

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

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

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

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

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

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

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

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

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 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 непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, суммируются.

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

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя 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.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится руководителем организации 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 производится на основании приказа руководителя организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится управлением образования (за исключением руководителя МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд») по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Руководителю МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд» назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится управлением по культуре 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 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.

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций Устюженского муниципального района утверждаются постановлением администрации района. Размер и порядок установления указанной надбавки руководителю организации определяются управлением образования (за исключением руководителя МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд»), руководителю МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В. У. Сипягиной–Лилиенфельд» - управлением по культуре.

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

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 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.

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.

5.8.2.4. Доплата за руководство организацией, включенной в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций «ТОП-25», «ТОП-500», «ТОП-200 лучших общеобразовательных организаций по развитию способностей», «Топ по профильным направлениям», формируемые негосударственным образовательным учреждением «Московский Центр непрерывного математического образования».

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей организаций в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ

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

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций Устюженского муниципального района утверждаются постановлением администрации района. Размер и порядок установления указанной надбавки руководителю организации определяются управлением образования (за исключением руководителя МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд»), руководителю МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд» - управлением по культуре.

Для заместителя руководителя организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается

руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом организации.

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. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,
календарный год.

Премия руководителю организации по итогам работы назначается приказом управления образования администрации Устюженского муниципального района (за исключением руководителя МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд»), в соответствии с показателями премирования, утверждёнными постановлением администрации района. Руководителю МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд» - управлением по культуре.

Премия заместителю руководителя организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утверждёнными руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом организации.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций района, финансируемых из местного бюджета района

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

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

6.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется за счет ассигнований из местного бюджета района в виде субвенций областного бюджета, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников организации, финансируемых из средств местного бюджета района, формируется в рамках лимитов бюджетных обязательств, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. При формировании фонда платы 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.

6.5. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников (отца, матери, мужа, детей), платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т. д.).

Материальная помощь оказывается:

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

руководителю организации (за исключением руководителя МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд») – по решению управления образования, руководителю МБУ ДО «Устюженская школа искусств им. В.У. Сипягиной–Лилиенфельд» - по решению управления по культуре на основании письменного заявления руководителя.