



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГРЯЗОВЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

01.01.2023

№ 20

г. Грязовец

**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**

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение 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 (приложение 1).
2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области, обеспечить применение данного Положения при разработке локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда работников учреждений.
3. Руководителям муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области, при установлении оплаты труда работникам образовательных учреждений учитывать имеющуюся квалификационную категорию по должности с другим наименованием в случаях, указанных в приложении 2 к данному приказу.

Начальник Управления образования
и молодежной политики



Т.А.Патракеева

Приложение 1
к приказу 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»

Положение 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

1. Общие положения

1.1. Положение 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, утверждено в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального округа и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Грязовецкого муниципального округа Вологодской области.

1.2. Заработная плата работников учреждений 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 муниципальных учреждений 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 муниципальных учреждений 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 муниципальных учреждений 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 муниципальных учреждениях 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 муниципальных учреждений;

2.3.7. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 (совершенствование) систем оплаты труда работников муниципальных учреждений 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. обеспечения 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 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 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 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 размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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.

2.10. 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 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 субвенции, предоставляемой из областного бюджета бюджетам муниципальных образований на обеспечение дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях области, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

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 района 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

Руководителям муниципальных образовательных учреждений при формировании системы оплаты труда педагогических и иных работников необходимо учитывать следующее.

Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (далее - приказ N 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо

продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.8 приложения 1 к приказу N 1601), обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) в порядке, предусмотренном разделами II - V приложения 2 к приказу N 1601;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается ее новый размер);

- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, методическими объединениями, ресурсными центрами и площадками и другими видами дополнительной работы;

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

Рекомендуется также, чтобы аналогичные условия оплаты труда с учетом фактического объема педагогической работы предусматривались в трудовых договорах других педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.3. - 2.7. приложения 1 к приказу N 1601.

В системах оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу N 1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3. - 2.7. и в подпункте 2.8.1. указанного приказа - путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 приложения 1 к приказу N 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются

указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу N 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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 или 3 уровень квалификации	2068,0
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. 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) - 1,16.

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 – 1,34.

5.5. 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.

5.6. Размеры коэффициентов уровня образования:

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
Неполное высшее образование, 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.

5.7. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3

5.8. Минимальный размер оклада заместителя руководителя устанавливается в размере 8112,00 руб. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами учреждений.

5.9. Должностной оклад заместителей руководителей формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.8. Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования.

5.10. Для заместителей руководителей устанавливаются персональные коэффициенты в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента для заместителя руководителя
Высшая группа	2,64
1 группа	2,53
2 группа	2,42
3 группа	2,31
4 группа	2,09

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.

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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором учреждения.

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

В образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, 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, а также в общеобразовательных классах, общеразвивающих группах устанавливается доплата работникам, непосредственно работающим с такими детьми.

6.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста. Основаниями 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 от учебной нагрузки.

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

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений, должность «контрактный управляющий», должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 или 7 уровень квалификации устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада с учетом нагрузки.

6.1.6. 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 доплата 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.

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

6.3.3. Доплата за разделение рабочего дня на части.

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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.))

за заведование учебно-опытным участком;

за руководство методическими объединениями и комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями;

за руководство и участие в работе методических центров, ресурсных площадок;

за классное руководство (рекомендовать оплату производить в размере от 0,5 процента за ученика);

за проверку тетрадей (от нагрузки по предмету);

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии;

за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, часто болеющими детьми (для дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп в образовательном учреждении);

за выполнение работы инспектора по охране прав детства;

за концертмейстерство;

за другие работы, установленные нормативным локальным актом учреждения.

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

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам осуществляется раз в месяц в размере 5000 рублей (пять тысяч 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 двукратном размере. Педагогическим работникам, отработавшим месяц не полностью, вознаграждение выплачивается в размере, исчисленном пропорционально фактически отработанному времени.

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.

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.

7.2. 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.

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

7.2.2. Надбавка за категориальность работников.

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 высокого уровня поступления выпускников 9-х классов в колледжи и техникумы Вологодской области (более 50%)
- обеспечение продолжения обучения в школе и поступления в колледжи и техникумы Вологодской области выпускников 9-х классов (более 97%)
- обеспечение высокого уровня выпускников 11-х классов в вузы, колледжи и техникумы Вологодской области (более 70%).

7.3.2. Распределение стимулирующих выплат для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

7.4. Надбавка за наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук.

7.5. Надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», «медали ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени»), 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.

7.6. Премияльные выплаты.

7.6.1. Порядок и условия назначения премии устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения.

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 38526,00 руб. (тридцать восемь тысяч пятьсот двадцать шесть рублей).

8.2. Минимальный уровень заработной платы молодых специалистов (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 дополни-

тельного образования (при наличии документа о получении среднего профессионального образования по педагогической специальности)

- 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 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).

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

Молодой специалист - педагогический работник, поступивший на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего профессионального образования педагогической направленности по очной форме обучения 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).

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

Приложение 2

к приказу 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»

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 жизнедеятельности, тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель; тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	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; 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 жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
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	Учитель изобразительного искусства

(по профилю живописи)	
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