

Утверждено:  
Приказом директора №10 от 17.03.2023 г.  
Директор \_\_\_\_\_/А.В.Ткачук/

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 г. N 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу Постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а», Постановлением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 30.12.2019 № 1462.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОТ) работников муниципального учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее МУ ЦППМС), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования СОТ работников МУ ЦППМС:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОТ работников МУ ЦППМС:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;

- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.5. Формирование СОР работников МУ ЦППМС базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. МУ ЦППМС, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района (Приложение 3), утверждаемой постановлением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания - для бюджетных учреждений.

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## 2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУ ЦППМС

2.1. СОР образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);

- повышающие коэффициенты;

- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	10%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения <*>	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	

	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
5.	Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников, занимающие должность:	
	- врача	20000 руб.
6.	Педагогические работники, выполняющие дополнительные виды работ (заведование оборудованными учебными кабинетами и иные виды работ)	До 10%

<\*> При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусмотриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- заведование: кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются образовательным учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения (приложение 1 к Положению), и закрепляются в локальном нормативном акте);

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников.

Конкретный объем средств, предусмотренный МУ ЦППМС на выплаты стимулирующего характера, определяется в порядке определения нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг (работ). Размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов.

Кроме вышеперечисленных выплат, МУ ЦППМС вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МУ ЦППМС устанавливаются локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются при введении эффективного контракта.

2.2. Объем средств на оплату труда работников бюджетного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые законодательными актами Ярославской области.

2.3. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы директора и средней заработной платы остальных работников МУ ЦППМС, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников МУ ЦППМС (без учета заработной платы директора) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

2.6. Педагогическим работникам МУ ЦППМС, впервые поступающим на работу в структурные подразделения, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с МУ ЦППМС, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

Единовременное пособие выплачивается педагогическим работникам МУ ЦППМС за счет средств областного бюджета, предусмотренных учреждениям в виде целевой субсидии на иные цели, муниципальных образовательных учреждений - в соответствии с постановлением Правительства области от 26.12.2013 № 1741-п «О Порядке предоставления и расходования субвенции на организацию образовательного процесса в общеобразовательных организациях и признании утратившими силу и частично утратившими силу отдельных постановлений Правительства области».

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

Приложение 1  
к Положению

#### Перечень

выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1	Выплаты за осуществление руководства структурными подразделениями образовательных учреждений	до 25
2	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 20
3	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
4	Иные выплаты	размеры доплат определяются образовательным учреждением

Приложение 2  
к Положению

ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ  
МУ ЦППМС

## 1. Общие положения

1.1. Данное Положение устанавливает примерный порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам образовательных учреждений.

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников образовательных учреждений к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда образовательных учреждений в порядке, установленном локальным актом образовательного учреждения.

1.5. Установленный образовательным учреждением порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления учреждением.

## 2. Условия назначения выплат работникам образовательных учреждений

2.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

2.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
- в сохранении контингента обучающихся и воспитанников.

2.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

2.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

2.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней.

2.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

2.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

2.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района Ярославской области.

2.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации образовательного учреждения со стороны обучающихся и родителей по



поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

2.1.9. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.2. Перечень оснований установления выплат для директора МУ ЦППМС:

2.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
- в сохранении контингента обучающихся и воспитанников.

2.2.2. Наличие у учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

2.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района Ярославской области.

2.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

2.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

2.2.6. Наличие в учреждении действующего органа государственного общественного управления.

2.2.7. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.

2.2.8. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

2.2.9. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

2.2.10. Проведение консультаций для родителей (лиц, их заменяющих), дети которых не посещают дошкольные образовательные учреждения (для администрации дошкольных образовательных учреждений и школ, имеющих дошкольные группы).

2.2.11. Предоставление учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

2.2.12. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.2.13. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

2.2.14. Эффективное управление учреждением. Эффективность управления учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых органами, осуществляющими управление в сфере образования, для каждого типа образовательного учреждения.

2.2.15. Иные основания, установленные локальным актом образовательного учреждения.

2.3. Перечень оснований установления выплат для обслуживающего персонала:

2.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

2.3.4. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

2.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников МУ ЦППМС может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год, учебный год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения, города или области;

- по иным основаниям, предусмотренным локальными актами образовательного учреждения.

2.6. Единовременное премирование (вознаграждение) директора МУ ЦППМС может осуществляться:

- по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год;

- качественное проведение капитального ремонта (строительства, реконструкции);

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год, учебный год);

- за качественное проведение разовых мероприятий в масштабе района, города или области.

При определении конкретного размера премии работникам учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

### 3. Порядок назначения выплат работникам МУ ЦППМС

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются локальным актом МУ ЦППМС самостоятельно.

3.2. Директор МУ ЦППМС представляет в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам МУ ЦППМС производятся на основании приказа директора учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными образовательным учреждением.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся на основании приказа органа,

осуществляющего управление в сфере образования, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

Приложение 3  
к Положению

МЕТОДИКА  
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА

## 1. Размер базового оклада

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников образовательных учреждений.

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников образовательных учреждений.

Размер базового оклада для категории работников «руководящие работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования или основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 5275 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования» составляет 6364 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники, работающие в дошкольных группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 7159 рублей.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в иных образовательных учреждениях)» составляет 7792 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «медицинские работники образовательных учреждений и учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» составляет 5764 рубля.

## 2. Схема расчета должностных окладов руководящих работников образовательных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент по занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения устанавливается к должностным окладам руководящих работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей, занимаемой должности, квалификационной категории (стажа руководящей работы).

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78

3	2,23
4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, воспитанников, численность работников, наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание условий для развития обучающегося, воспитанника и т.д.) и в соответствии с Порядком, приведенным в приложении к данной Методике. Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется учредителем.

#### Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель образовательного учреждения (ректор, директор, начальник, заведующий)	1,0

#### Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Должностные оклады руководящих работников образовательных учреждений, за исключением руководящих работников образовательных учреждений, реализующих программу общего образования,

с учетом коэффициентов  $(5001 \times (К_{гр} \times К_{д} + К_{с}))$

«Должностные оклады руководящих работников образовательных учреждений, за исключением руководящих работников образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, с учетом

коэффициентов  $(5540 \times (К_{гр} \times К_{д} + К_{с}))$

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях

	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель (директор, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	19555	16508	13461	11523
- от 5 лет и более	22878	19832	16785	14846

### 3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 – 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 – 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 – 0,5).

Коэффициент специфики работы образовательных учреждения определяется в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики и устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (К<sub>о</sub>)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (К<sub>с</sub>)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1

От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

**Коэффициент квалификационной категории (Ккв)**

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
I	0,4
Высшая	0,8

<\*> Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2.

**Коэффициент напряженности (Кн)**

**Коэффициент напряженности (Кн)**

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
-------	------------------------	---------------------------

1.	Педагогические работники	
5.3.	Педагог-психолог, социальный педагог	0,02

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад × (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн) + Едк\*)

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6

1	Воспитатель , педагог дополнительного образования, имеющий:				
		высшее профессиональное	9415	10156	10897
	- I квалификационную категорию		12380	13121	13862
	- высшую квалификационную категорию		15345	16086	16828
		среднее профессиональное	8673	9415	10156
	- I квалификационную категорию		11638	12380	13121
	- высшую квалификационную категорию		14604	15345	16086
1.5.	Педагог-психолог, социальный педагог, имеющий:				
		высшее профессиональное	9044	9785	10526
	- I квалификационную категорию		12009	12750	13492
	- высшую квалификационную категорию		14974	15716	16457
		среднее профессиональное	8303	9044	9785



- I квалификационную категорию		11268	12009	12750
- высшую квалификационную категорию		14233	14974	15716

#### 4. Схема расчета должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений

Должностные оклады с учетом коэффициентов ( $5764 * (1 + K_c + K_{кв} + K_n)$ )

Коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (0,02 - 0,2);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,5);
- коэффициент напряженности (0,01 - 0,1).

Коэффициент стажа работы ( $K_c$ ):

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

Коэффициент квалификационной категории ( $K_{кв}$ ):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

Коэффициент напряженности ( $K_n$ ):

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Врач-специалист	0,1

Должностные оклады с учетом коэффициентов ( $4611 * (1 + K_c + K_{кв} + K_n)$ )

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
		от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5
1.	Врач-специалист, имеющий:	6456	6917	7493

	- II квалификационную категорию	7608	8070	8646
	- I квалификационную категорию	8185	8646	9222
	- высшую квалификационную категорию	9338	9799	10375

5. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников  
Должностные оклады с учетом коэффициентов ( $4795 * (K_{угр} + K_{кву})$ )

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 – 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 – 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы ( $K_{угр}$ )

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня ( $K_{кву}$ )

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня

Профессии рабочих	
Первый	0,31

Должностные оклады с учетом коэффициентов ( $5540 \times (K_{угр} + K_{кву})$ )

### Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	уборщик служебных помещений	6149

### 6. Коэффициент образовательного учреждения

#### 6.1. Коэффициент:

- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы учреждения ( $K_c$ ) включает в себя:

- повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
<b>1. Повышение должностных окладов</b>	
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, а также в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	15 - 20%, $K_c = 0,15 - 0,2$
За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением:	
- медицинским работникам	30%, $K_c = 0,3$
- руководящим, педагогическим и другим работникам	20%, $K_c = 0,2$

За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20%, Кс = 0,2
Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области;	25%, Кс = 0,25
Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	30%, Кс = 0,3
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20%, Кс = 0,2
Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20%, Кс = 0,2
Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области, и педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет	30%, Кс = 0,3

2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149,154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, К= 0,12
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149,152 Трудового кодекса Российской Федерации

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям, за исключением условий установления надбавок за работу в образовательных учреждениях при исправительных учреждениях.

#### 7. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений

Заработная плата работников образовательных учреждений, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с 01 января 2023 года не может быть ниже 16242 рублей в месяц.

#### 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

8.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.1.2. За часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

8.1.3. За педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных учреждениях.

8.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки

заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

## ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основным критерием для определения должностного оклада руководителей образовательных учреждений Гаврилов-Ямского района являются группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группы), определяемые на основе объемных показателей.

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

## 2. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

2.1. По объемным показателям для определения базового должностного оклада руководителей образовательных учреждений установлено четыре группы.

2.2. Отнесение образовательных учреждений к одной из четырех групп производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях: <*>	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	
	- общеобразовательное учреждение		0,3
	- образовательное учреждение дополнительного образования детей		0,3
	- специальное (коррекционное) образовательное учреждение		0,3
	- образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		0,3
2	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении, за исключением образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в городском образовательном учреждении наполняемость группы: - 15 человек для детей в возрасте до трех лет; - 20 человек для детей в возрасте от 3 до 7 лет;	из расчета на группу	10

	в сельском образовательном учреждении (наполняемость группы считать по фактическим данным)		
3	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, а также дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5
4	Наличие групп продленного дня в общеобразовательном учреждении	за каждую группу	10
5	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие группы с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников);	10
		далее расчетно	до 50
6	Наличие филиалов, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательном учреждении, общежития и других структурных подразделений	за каждое структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 50 человек	до 15
		от 50 до 100 человек	0,2 за каждого
		от 100 до 200 человек	0,3 за каждого
		свыше 200 человек	0,5 за каждого
7	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, находящихся на полном	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,5



	государственном обеспечении		
8	Наличие в образовательном учреждении дополнительного образования детей:		
	- групп спортивного совершенствования	дополнительно за каждого обучающегося	2,5
	- групп высшего спортивного мастерства	дополнительно за каждого обучающегося	4,5
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - компьютерных классов - медиатеки (при наличии мультимедийного оборудования и мультимедийных изданий)	за каждый класс, медиатеку	10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, тира и других спортивных сооружений <*> (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид спортивного сооружения	до 15
11	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, буфета (со штатным персоналом)	за каждый вид	до 15
12	Наличие находящихся в эксплуатации:		
	- автотранспортных средств, сельхозмашин, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 10, но не более 50

	- учебной техники; школьного автобуса	за каждую единицу	до 20
13	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей (центров), организуемых образовательным учреждением		до 15
14	Наличие котельной, овощехранилища, хозяйственного склада, выгреба, игровых площадок, колодцев, прачечной, очистных и других сооружений в виде отдельно стоящих зданий, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый вид	до 20
15	Отсутствие водопровода и других коммунальных услуг		до 20
16	Организация индивидуального обучения обучающихся на дому (по медицинским показаниям)	за каждого ребенка	2
17	Организация подвоза детей (при отсутствии школьного автобуса)	за каждого ребенка	0,5
18	Работа в условиях многосменности	за каждый класс	5
19	Обеспечение педагогов образовательного учреждения топливом (включая пенсионеров)	за каждого работника	5, но не более 20
20	Наличие в образовательном учреждении музея	паспорт музея установленного образца	до 20
21	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для ведения образовательной деятельности	за каждое здание	до 15, но не более 70
22	Наличие в образовательном		

	учреждении (за исключением специальных (коррекционных) учреждений):		
	- специальных (коррекционных) классов (групп)	за каждый класс (группу)	10
	- разновозрастных групп (РВГ)	за каждую группу	10
	- обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в общеразвивающих группах, общеобразовательных классах	за каждого ребенка	2
	- компенсирующих групп комбинированного вида в дошкольных образовательных учреждениях		
23	Наличие в образовательном учреждении специальных медицинских групп	за каждую группу	10
24	Наличие у образовательного учреждения статуса "Инновационная площадка", "Ресурсный центр":	наличие приказа	
	- на муниципальном уровне		10
	- на региональном уровне		20
	- на федеральном уровне		30
25	Наличие в образовательном учреждении бухгалтерии		20
26	Наличие в общеобразовательном учреждении межшкольного методического центра (ММЦ)		20

27	Организация работы групп дополнительного образования детей, центров, студий детского творчества на базе образовательного учреждения	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
	(за исключением учреждений дополнительного образования детей); создание условий в образовательном учреждении для функционирования групп дополнительного образования детей других образовательных учреждений	за каждую группу	от 5, не более 50
28	Развитие внебюджетной деятельности образовательного учреждения		до 30
29	Организация питания обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении (при отсутствии централизованной поставки продуктов)		до 20
30	Удаленность образовательного учреждения от администрации муниципального района на расстоянии более 20 км		до 20
31	Наличие в дошкольном образовательном учреждении консультационного пункта	за каждого ребенка	0,5
32	Наличие в образовательном учреждении индивидуальных программ обучения	за каждую программу	0,5

	обучающихся с использованием дистанционных технологий		
--	---	--	--

<\*> Контингент детей дошкольных групп образовательных учреждений не включается.

<\*\*\*> Спортивные залы не относятся к спортивным сооружениям.

### 3. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

3.1. Группа определяется один раз в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом этим органом порядке на основании документов, подтверждающих объемы работы учреждения. Группа для вновь созданных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения.

3.3. При установлении группы количество обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется для:

- общеобразовательных, специальных (коррекционных) учреждений - по списочному составу на начало учебного года;

- учреждений начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

- образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января текущего года;

- учреждений дополнительного образования детей - по списочному составу обучающихся на 1 января текущего года.

Дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учреждения дополнительного образования детей, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем сложения произведений, множителями которых являются количество участников мероприятия и срок проведения мероприятия (в днях), и деления суммы на 365. При этом количество слагаемых равно количеству мероприятий за учебный год.

3.4. Количество работников в образовательном учреждении определяется по состоянию на 1 января текущего года по лицевым счетам.

3.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Управление образования может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с настоящим Порядком.

3.7. Группы устанавливаются в зависимости от количества баллов, исчисленных по объемным показателям:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Количество баллов по группам			
		1-я группа	2-я группа	3-я группа	4-я группа
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения начального и среднего профессионального образования (кроме лицеев и колледжей); общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2	Профессиональные лицеи, колледжи	свыше 350	до 350		
3	Общеобразовательные учреждения (кроме лицеев и гимназий); учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200
4	Дошкольные образовательные учреждения; образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, санаторные образовательные учреждения для воспитанников, нуждающихся в	свыше 350	до 350	до 250	до 150

	длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением				
--	---	--	--	--	--