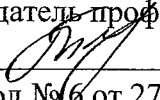


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 Э.К. Тимонина
протокол № 6 от 27.12.2023 года

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора

 Ж.Н. Борискина
приказ от 27.12.2023 г. № 369

ПРИНЯТО

на собрании трудового
коллектива МАОУ СОШ № 10
протокол № 3 от 26.12.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 10

(с изменениями и дополнениями: приказ от 16.01.2024 №15,
приказ от 18.04.2024 №144, приказ от 28.08.2024 № 258)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» муниципального образования Кандалакшский район (далее – Положение, МАОУ СОШ № 10) устанавливает систему оплаты труда работников образовательной организации, финансируемой из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации (далее - организация);
- порядок и условия оплаты труда работников организации, включающий размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников организации (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.3. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Положением.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников организации

2.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников организации за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательных организаций.

2.3. При формировании фонда оплаты труда организации предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников организации.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников организации.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

В фонде оплаты труда организации отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников организации.

При формировании фондов оплаты труда базовая часть ФОТ предусматривается в размере не менее 70 процентов ФОТ (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

III. Порядок и условия оплаты труда

1. Порядок оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем

организации на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников организации установлены размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (Приложение №1).

3.1.5. Педагогическим и другим работникам организации устанавливаются **повышающие коэффициенты** к должностным окладам (окладам), предусмотренные в п.п. 3.1.6 - 3.1.11.

3.1.6. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

Педагогическим работникам, получившим вторую квалификационную категорию до 01.01.2011, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере 0,05 до окончания действия решения аттестационной комиссии.

3.1.7. Специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельской местности в размере 0,25 в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа, имеющих право на установление повышенных окладов (должностных окладов).

Лицам, занимающим должность «младший воспитатель» в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа, имеющим образование, соответствующее требованиям квалификационной характеристики по должности, а также лицам, работающим в указанных организациях по профессии «помощник воспитателя», устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельской местности в размере 0,25.

3.1.8. Педагогическим работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) за специфику деятельности образовательной организации:

- за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы профильного обучения, - 0,2;

- педагогическим работникам, реализующим программы предпрофильного обучения, - 0,1;

- педагогическим работникам, реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов, - 0,1;

3.1.9. Педагогическим работникам организации, осуществляющим обучение детей-инвалидов на дому, устанавливаются повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов в размере 0,2.

3.1.10. Медицинским работникам организации устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

3.1.11. В должностной оклад (оклад) педагогических работников после применения повышающих коэффициентов включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 руб., которая образует новый должностной оклад (оклад).

3.1.12. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), предусмотренные в пп. 3.1.6 - 3.1.10, образуют новые должностные оклады (оклады). Руководитель организации самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника организации на повышающий коэффициент.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

При применении повышающих коэффициентов, размер нового должностного оклада (оклада) округляется до целого рубля по правилам арифметического округления до целых рублей (суммы до 50 коп. отбрасываются, суммы в 50 коп. и более округляются до полного рубля).

При применении к должностному окладу (окладу) повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу (окладу).

3.1.13. Особенности установления должностных окладов (окладов) педагогических работников.

Должностной оклад (оклад) педагогических работников устанавливается исходя из учебной нагрузки, равной норме часов, установленной за ставку заработной платы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников".

Для педагогических работников, поименованных в п.п. 2.3 - 2.7 и 2.8.1 (приложения № 1) к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», должностной оклад (оклад) определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Перечень педагогических работников, должностной оклад (оклад) которых определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки:

воспитатели, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

инструкторы по физической культуре;

воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми;

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

преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагоги дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

Для расчета должностного оклада (оклада) с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) вновь образованный должностной оклад (оклад) (с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) умножается на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) новому должностному окладу (окладу).

2. Компенсационные выплаты

3.2.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат **компенсационного характера**:

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных, опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2). Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (в том числе классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом и т.п), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе организации.

3.2.2. Перечень, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются организацией самостоятельно на основании трудового законодательства и настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организации в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В соответствии с законодательством за работу в районе с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников организаций устанавливаются:

- районный коэффициент 50 %;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера до 80 %.

3.2.3. Руководитель организации принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.4. 1) Педагогическим работникам организации, осуществляющим классное руководство, устанавливается доплата за выполнение функций классного руководителя в размере 8000 руб. в месяц (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются):

- в классе с наполняемостью не менее 25 человек для общеобразовательных классов;
- для классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, - с наполняемостью не менее 12 человек;

В классах с меньшей наполняемостью размер доплаты устанавливается пропорционально численности обучающихся.

При определении размера доплаты учитывается наполняемость класса по состоянию на первое число каждого месяца. Доплата за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени.

2) Дополнительно к доплате за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам организации, осуществляющим классное руководство, устанавливается выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 10000 руб. в месяц. На указанную выплату ежемесячного денежного вознаграждения начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 руб. устанавливается в соответствии с Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, утвержденным муниципальным нормативным актом.

3.2.5. Педагогическим работникам организации устанавливается доплата за проверку письменных работ.

Размеры доплат в зависимости от предмета:

- за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике, предметам начального образования - до 15 % к должностному окладу (окладу);
- за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике, черчению - до 10 % к должностному окладу (окладу).

В классах с наполняемостью менее 15 человек - 50 % рекомендуемого размера доплаты.

3.2.6. Педагогическим работникам, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей в месяц.

Выплата вознаграждения осуществляется с учетом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАОУ СОШ №10, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

- учитывается при определении установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством и обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование).

Вознаграждение включается в расчет средней заработной платы, учитывается при начислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет работодателя.

Основанием для прекращения выплат педагогическому работнику вознаграждения является приказ директора МАОУ СОШ №10 об увольнении педагогического работника с должности советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

3. Стимулирующие выплаты

3.3.1. В организации устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за работу в классах компенсирующего обучения;
- за классность;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию.

2) Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за библиотечный стаж;
- повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж;

3) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

4) Материальная помощь.

5) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах

Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

3.3.2. Перечень, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников организации (Приложение № 2) согласно перечню стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.6. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации на определенный период. Надбавка предельными размерами не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.3.7. При установлении надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы педагогическим работникам учитываются:

- работа в режиме высокой интенсивности, сжатых сроков, повышенной ответственности (участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и ГИА, других формах независимой аттестации обучающихся; возрастные особенности обучающихся (начальная школа));

- повышенный объем выполняемых работ и поручений, работа по нескольким направлениям, при совмещении ряда функций (работа в методическом объединении, осуществление инклюзивного образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья, внеурочной деятельности).

3.3.8. Работникам, удостоенным государственных наград Российской Федерации, устанавливается доплата в размере 20 000 рублей. К числу данных работников относятся лица, имеющие следующие почетные звания:

- "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации".

Работникам, имеющим почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", устанавливается доплата в размере 15 % к должностному окладу (окладу).

Работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", нагрудный знак «Отличник народного просвещения», почетный

знак "Отличник физической культуры и спорта", устанавливается доплата в размере 10 % к должностному окладу (окладу).

3.3.9. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная доплата за квалификационную категорию (далее - ежемесячная доплата):

за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областям. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областям. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

3.3.10. Работникам организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплата по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носит стимулирующий характер. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и может быть пересмотрен в течение этого года.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника организации на повышающий коэффициент.

3.3.11. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, заместителям руководителей организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет к должностному окладу (окладу):

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,15;

при выслуге свыше 15 лет - 0,20.

3.3.12. Повышающий коэффициент за библиотечный стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,2;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,25;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,3;

при стаже работы от 20 до 25 лет - 0,35;

при стаже работы от 25 лет и более - 0,4.

3.3.13. Повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается к должностному окладу (окладу):

при стаже работы от 0 до 3 лет - 0,3;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,35;

при стаже работы от 5 лет и более - 0,4.

3.3.14. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников организации, определенных положением об оплате труда работников организации, локальными нормативными актами организации.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Размер премий по итогам работы не ограничен.

3.3.15. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными или срочными работами могут считаться:

работы по подготовке объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.3.16. Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты организаций), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград, педагогические премии педагогическим работникам и т.д.

Размеры единовременных премий, за исключением педагогических премий, устанавливаются организациями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры педагогических премий педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с порядком присуждения и вручения педагогических премий педагогическим работникам муниципальной системы образования Кандалакшского района, утверждаемым муниципальным нормативным актом.

При награждении работника организации почетной грамотой Министерства образования и науки РФ производится единовременная выплата в размере 10 тысяч рублей (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

При награждении работника организации почетной грамотой органов власти размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Положением о почетной грамоте.

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

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

при 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.

3.3.18. Материальная помощь руководящим работникам и специалистам казенной организации выплачивается ежегодно в размере 1,5 должностных окладов (окладов).

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.19. Материальная помощь выплачивается: в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника); в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств (при наличии экономии ФОТ) и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.20. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат) работников, имеющих в соответствии с муниципальным правовым актом статус педагога - молодого специалиста, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40500 руб. с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областям.

4. Меры социальной поддержки

В целях социальной поддержки работников организации устанавливается следующий перечень видов выплат мер социальной поддержки работников:

- материальная помощь педагогическим работникам;
- материальная помощь медицинским работникам;
- единовременное пособие и ежемесячная надбавка педагогу - молодому специалисту;
- единовременное пособие медицинскому работнику - молодому специалисту;
- единовременное пособие педагогическим работникам при выходе на пенсию;
- единовременное пособие медицинским работникам при выходе на пенсию.

Выплаты мер социальной поддержки производятся работникам организации в следующих размерах:

- материальная помощь педагогическим работникам - ежегодно в размере 0,75 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- материальная помощь медицинским работникам - ежегодно в размере 0,2 должностного оклада (оклада), материальная помощь к отпуску - в размере 0,55 должностного оклада (оклада) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж

работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- педагогу - молодому специалисту - единовременное пособие при трудоустройстве в размере 4,6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу);

- медицинскому работнику - молодому специалисту - единовременное пособие при устройстве на работу впервые после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в размере 4,6 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются). Выплата единовременного пособия врачам производится после окончания интернатуры при устройстве по основному месту работы;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) - единовременное пособие в размере 2,3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- медицинским работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) - единовременное пособие в размере 2,3 должностных окладов (окладов) (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

Для выплат мер социальной поддержки должностной оклад (оклад) устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на ставку, за исключением выплаты ежемесячной надбавки педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу (окладу), установленному с учетом учебной нагрузки.

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим и медицинским работникам организаций утверждается муниципальными правовыми актами.

5. Сроки выплаты заработной платы – выплата заработной платы работникам МАОУ СОШ № 10 производится 10 и 25 числа каждого месяца.

IV. Доплата до минимального размера оплаты труда

4.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.2. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

4.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, а также без учета выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. Порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливается муниципальным правовым актом.

V. Особенности оплаты труда руководителя организации,

заместителей руководителя, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад устанавливается руководителю организации в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости организации.

Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с Порядком определения должностных окладов (окладов) руководителей муниципальных образовательных организаций и организаций образования (приложение № 3).

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, в соответствии с локальными нормативными актами.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. К должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера не применяются повышающие коэффициенты, образующие новый должностной оклад, в должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера не включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами организаций, трудовым договором.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем организации.

5.8. Заместителям руководителя (за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе) устанавливаются выплаты мер социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников организации.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления

средней заработной платы».

VI. Заключительные положения

6.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда работников организации.

6.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих организации.

6.3. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

*Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 10
(приказ от 16.01.2024 № 15)*

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 10,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников: 1-ый квалификационный уровень -руководитель ШСК -инструктор по физической культуре	11 977,00
2-ой квалификационный уровень -педагог дополнительного образования -педагог-организатор -социальный педагог	12 409,00
3-ий квалификационный уровень -воспитатель ГПД -педагог-психолог	12 841,00
4-ый квалификационный уровень -преподаватель ОБЖ -учитель -учитель-логопед	13 272,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 10,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - библиотекарь	20 507,00
---	------------------

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 10
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
--	--

2-ой квалификационный уровень -медицинская сестра диетическая	12 862,00
3-ий квалификационный уровень -медицинская сестра	13 089,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 10,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности первого уровня: 1-ый квалификационный уровень -делопроизводитель -калькулятор -кассир	9 844,00
Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности второго уровня: 1-ый квалификационный уровень -оператор хлораторной установки	10 596,00
3-ий квалификационный уровень -заведующий столовой -начальник хозяйственного отдела	12 625,00
Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности третьего уровня: 1-ый квалификационный уровень -бухгалтер -документовед -программист -экономист	15 322,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 10,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ (в рублях)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» 1-ого квалификационного уровня (1,2,3 квалификационные разряды) -гардеробщик -рабочий по комплексному обслуживанию -кладовщик -уборщик служебных помещений -сторож -кухонный рабочий	9 366,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» 1-ого квалификационного уровня (4,5 квалификационные разряды) -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий -повар -буфетчик	9 766,00

Размеры окладов работников МАОУ СОШ № 10, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам финансируемых из средств бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
(в рублях)**

Специалист по охране труда	15 322,00
----------------------------	------------------

**ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ
(в рублях)**

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (6-ой квалификационный уровень)	13 272,00
--	------------------

*Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 10*

**Порядок
установления выплат стимулирующего характера
работникам МАОУ СОШ № 10**

1.1. Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 (далее – Порядок, учреждение) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и эффективности работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»).

Порядок предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок их установления.

Порядок распространяется на заместителей руководителя, относящихся к педагогическим работникам учреждения.

1.3. Система стимулирующих выплат включает в себя:

- надбавка за высокие результаты работы.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

2. Определение размера надбавки за высокие результаты работы

2.1. Размер надбавки за высокие результаты работы работникам учреждения определяется на основании показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения (приложение).

Критерии оценки эффективности деятельности (условия получения выплат) работников учреждения устанавливаются по следующим показателям:

- для заместителей руководителя:

1. Результативность образовательного процесса (образовательные результаты выпускников, освоивших основные программы основного общего образования, выше среднего балла по району, образовательные результаты выпускников, освоивших основные программы среднего общего образования, выше среднего балла по району).
2. Положительная динамика качества успеваемости на промежуточной аттестации.
3. Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов педагогов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации).
4. Методическое сопровождение участия педагогов в конкурсах, конференциях открытых мероприятиях различного уровня.
5. Уровень разработки и использования методического и информационно-коммуникационного обеспечения образовательного процесса, участие в инновационной деятельности, работе стажировочных площадок.
6. Качественное ведение статистической отчетности (ВПР, ЕГЭ, ОГЭ).
7. Педагогическое сопровождение учителя в период прохождения аттестации.
8. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка педагогических работников.
9. Результативное участие в реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.
10. Динамика охвата обучающихся дополнительными образовательными услугами.
11. Качественная реализация программы внеурочной деятельности.
12. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса;
13. Размещение на сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОО, его регулярное обновление, качественное ведение АИС «Электронная школа».

- для педагогических работников:

1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации).
2. Результативность участия обучающихся в системных исследованиях, проектах, программах, конкурсах, олимпиадах.
3. Повышение профессионального мастерства.
4. Уровень разработки и использования методического и информационно-коммуникационного обеспечения образовательного процесса, участие в инновационной, экспериментальной деятельности, деятельности стажировочных площадок.
5. Обеспечение безопасности жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса
6. Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей)

- условиями и качеством работы педагога.
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры, обеспечение безопасности участников образовательного процесса;
 8. Соблюдение исполнительской дисциплины.

2.3. Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается пропорционально количеству баллов (в зависимости от веса каждого критерия) баллов.

Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

3. Порядок установления надбавки за высокие результаты работы

3.1. Установление надбавки за высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения осуществляется приказом руководителя учреждения, по результатам работы за 1-ое, 2-ое полугодие.

Оценка деятельности работников для установления надбавки за высокие результаты работы производится комиссией по оплате труда учреждения в срок до 20 января, до 20 июля.

3.2. До 20 января и до 20 июля педагогические работники МАОУ СОШ № 10 представляют в комиссию оценочные листы результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения.

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
И ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Размер должностного оклада (оклада) руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в соответствии с минимальным размером оклада руководителя образовательной организации и организации образования (Приложение № 4 к Постановлению).

2. Минимальный размер оклада руководителя организации индексируется в случаях издания соответствующего муниципального правового акта.

3. К минимальному окладу руководителя муниципальной образовательной организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, образующие новый должностной оклад (оклад):

- коэффициент масштаба управления;
- за специфику организации;
- за работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа;

3.1. Коэффициенты масштаба управления устанавливаются с учетом объема и сложности работы, в зависимости от среднегодового количества учащихся, воспитанников, определенного в муниципальном задании, для организаций дополнительного образования - в зависимости от среднегодового количества учащихся, определенного в муниципальном задании, и количества детей, использующих сертификаты дополнительного образования:

Количество обучающихся, воспитанников	Коэффициент масштаба управления
Общеобразовательные организации	
Средние общеобразовательные школы	
1 - 20 чел.	0,050
21 - 80 чел.	0,125
81 - 150 чел.	0,250
151 - 300 чел.	0,350
301 - 450 чел.	0,450
451 - 600 чел.	0,500
601 - 750 чел.	0,600
751 - 900 чел.	0,700
Основные общеобразовательные школы	
81 - 150 чел.	0,250
151 - 300 чел.	0,350
301 - 600 чел.	0,450

601 - 750 чел.	0,500
----------------	-------

3.2. Повышающий коэффициент за работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, устанавливается в размере 0,25.

3.3. Повышающий коэффициент за специфику организации:

- специальные (коррекционные) организации, организации компенсирующего вида - 0,20;

- организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, - 0,20;

- общеобразовательные организации, имеющие специальные (коррекционные) классы:

2 - 3 коррекционных класса - 0,05;

4 - 5 коррекционных класса - 0,10;

4. В должностной оклад (оклад) руководителя муниципальной образовательной организации включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 руб., которая образует новый должностной оклад (оклад).

5. В случаях, когда руководителям предусмотрено повышение должностных окладов (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется без учета повышения по другим основаниям.