

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
162390, Вологодская обл., г. Великий Устюг, Советский пр., д. 78  
Телефон 8(81738)2-29-07, E-mail: [mboudo.cdo@mail.ru](mailto:mboudo.cdo@mail.ru)

**СОГЛАСОВАНО**

профсоюзным комитетом  
МБОУ ДО «ЦДО»,  
протокол № 01  
от «10» января 2022 года

**ПРИНЯТО**

педагогическим советом  
МБОУ ДО «ЦДО»,  
протокол № 3  
от «10» января 2022 г

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ ДО «ЦДО»  
№ 01 - ОД  
от «10» января 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального**  
**бюджетного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Центр дополнительного образования»**



## **1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 № 147 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» с последующими изменениями и устанавливает:

а) порядок определения окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций (муниципальных образовательных учреждений), подведомственных управлению образования администрации Великоустюгского муниципального района (далее по тексту - организаций);

б) перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

в) перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

г) порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя организации;

д) особенности оплаты труда в организации;

е) порядок формирования фонда оплаты труда организации.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определённых пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

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

2.1. Должностной оклад работника организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 № 147 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за категоричность и коэффициента за наличие учёной степени.

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

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае если профессиональный стандарт не предусмотрен правовыми актами, должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2. Отнесение должностей работников организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

### **2.3. Размер отраслевого коэффициента**

Для организаций дополнительного образования детей: для должностей педагогических работников – 1,98; для должностей, не относящихся к педагогическим работникам – 1,21.

### **2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:**

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 - 3,5
Должности первого уровня. Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 - 4,0
Должности и профессии второго уровня. Должности среднего медицинского персонала	1 - 3,0
Должности третьего уровня	1 - 2,3
Должности четвёртого уровня. Должности руководителей структурных подразделений образования	1,15 - 2,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учётом мнения представительного органа работников.

#### 2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Для детских дошкольных организаций, для организаций общего и дополнительного образования
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,2
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

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

- а) должности педагогических работников;
- б) должности четвёртого уровня;
- в) должности руководителей структурных подразделений образования.

#### 2.6. Размеры коэффициента за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размер коэффициента
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

При подтверждении педагогическими работниками соответствия занимаемой должности устанавливается коэффициент 1.

#### 2.7. Размеры коэффициента за категориальность водителей:

Вид категории	Размеры коэффициента
«В», «С», «D», «E», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE»	1,20
«В», «С», «E» или «В», «С», «BE» или «В», «С», «CE», или «В», «С», «D», или «D»	1,10

#### 2.8. Размеры коэффициента за наличие учёной степени:

Учёная степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

### 3. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам организации, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Размер повышения составляет от 4 до 12 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся за часы фактического нахождения работника в данных условиях труда.

3.1.2. Доплата педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность и непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере до 20 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

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

Указанная доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

Указанная доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

#### 3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) в размере 35 процентов к окладу, рассчитанному за час работы.

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

Работникам устанавливаются доплаты:

а) за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, группой) - в размере до 20 процентов должностного оклада;

б) за руководство методическими объединениями - в размере до 10 процентов должностного оклада;

в) за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии - в размере до 10 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки;

г) за совершенствование предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей в учебных помещениях (кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах) - в размере до 25 процентов должностного оклада.

3.3.4. Доплата молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные организации

Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательную организацию устанавливается доплата в размере 20 % от должностного оклада.

К молодым специалистам для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, относятся:

1) лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов, и имеющие педагогический стаж менее трёх лет;

2) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

3) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых трёх лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

3.3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

#### **4.Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в организациях

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях устанавливается работникам организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвёртого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитываются исходя из:

а) должностного оклада с учётом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

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

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

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

а) время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

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

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

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

д) время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

е) время обучения работников образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

ё) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

ж) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

з) время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

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

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

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

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы, производительность труда, сложность выполняемых работ, достижение плановых или иных показателей работы, другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

##### 4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ

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

Критериями определения размера надбавки являются: достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; выполнение заданий особой важности и сложности; сохранение контингента обучающихся; другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

##### 4.3.2. Надбавка за наличие почётного звания

Надбавка за наличие почётного звания

Работникам организации устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 % должностного оклада с учётом учебной нагрузки.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Работникам организации устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», нагрудного знака «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» или Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации) в размере 250 рублей.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц; за квартал; за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

в) активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

г) качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);  
д) другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с положением о премировании работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

## **5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении**

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки РФ 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».

Указанным приказом для педагогов не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для педагогов дополнительного образования - исходя из количества часов в неделю (18 часов в неделю).

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчётными при исчислении заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Порядок расчёта заработной платы педагогических работников с учётом установленного объёма учебной нагрузки в неделю имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем:

1) педагогам дополнительного образования образовательных организаций объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования образовательных организаций при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объём учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется управлением образования, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования образовательных организаций, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается

на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогам дополнительного образования на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата педагогам дополнительного образования образовательных организаций определяется путём деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации педагогам дополнительного образования образовательных организаций заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов дополнительного образования образовательных организаций производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчёта установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам;

2) почасовая оплата труда педагогам дополнительного образования и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные педагогам дополнительного образования при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации;

в) при оплате 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 образовательные организации;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию;

3) следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

36 часов - педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду, преподавателям-организаторам общеобразовательных организаций.

20 часов – учителям- дефектологам, учителям – логопедам.

40 часов - для других категорий работников.

## **6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя организации**

6.1. Заработная плата заместителя руководителя (далее – заместителя) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается управлением образования администрации Великоустюгского муниципального района в кратности от 1 до 4.

Расчёт среднемесячной заработной платы заместителей муниципальной организации осуществляется в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя составляет 7800=00 (семь тысяч восемьсот) рублей.

6.3. Должностной оклад заместителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя руководителем организации в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Первая	2,31
Вторая	2,08
Третья	1,82
Четвёртая	1,67

### 6.5. Коэффициент уровня образования:

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

### 6.6. Коэффициент наполняемости организации

6.6.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi/N),$$

где:

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

N - нормативная наполняемость организации;

$$N = \sum N_k \cdot p_i,$$

где:

$N_k$  – норматив наполняемости  $i$ -го класса (группы);

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

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

6.6.2. Коэффициенты наполняемости организации определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.6.3. Коэффициенты наполняемости организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.6.4. Коэффициент наполняемости организации не может превышать 1.

6.7. Заместителю устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

6.7.1.1. Размер повышения составляет от 4 до 12 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работника, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся из фактического нахождения работника в данных условиях труда.

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

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

6.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

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

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

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

6.7.3.2. Доплата за руководство общеобразовательной организацией - областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой

Заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и организаций, доплата устанавливается в размере до 20 % должностного оклада.

6.8. Заместителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.8.1. Надбавка за стаж работы

6.8.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты

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

а) время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.7.1.2 настоящего Положения;

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

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

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

е) время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

ё) время обучения работников образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

ж) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

з) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

и) время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

6.8.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя производится руководителем организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

#### 6.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы; сложность выполняемых работ; достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

#### 6.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ

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

Критериями определения размера надбавки являются: выполнение заданий особой важности и сложности; сохранение контингента обучающихся; отсутствие нарушений действующего законодательства; отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Для заместителей решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

#### 6.8.4. Надбавка за наличие учёной степени

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие учёной степени доктора наук в размере 20 % должностного оклада, кандидата наук - 15 % должностного оклада.

#### 6.8.5. Надбавка за наличие почётного звания

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный») в размере 20 % должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», нагрудного знака «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» или Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации») в размере 250 рублей.

#### 6.8.6. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц; за квартал, за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

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

в) активное участие в развитии региональной системы образования,

г) качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

д) за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учётом должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

Объём средств направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются ежегодно управлением образования по согласованию с финансовым управлением.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счёт ассигнований из областного и районного бюджетов в пределах общего объёма ассигнований, выделяемых организациям на выполнение муниципального задания, и за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда по организации определяется управлением образования.

7.4. За счёт экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

Материальная помощь оказывается:

а) работникам организации - по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

б) руководителю организации - по решению управления образования администрации Великоустюгского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

**НАПОЛНЯЕМОСТЬ**  
**классов (групп) образовательных организаций,**  
**применяемая для расчёта коэффициента наполняемости организации**

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы:	
общеобразовательные классы	25 (учреждения г. Великий Устюг и г. Красавино)
общеобразовательные классы	14 (учреждения, расположенные в сельской местности)
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования детей	10 - 15*
Дошкольные образовательные организации	6 - 20**
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях)	до 15***

\*-согласно пункту 1.6 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов  
2.4.4.1251 - 03

СанПиН