

# Администрация Сямженского муниципального района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от \_\_\_\_\_ 2014 №  
*с.Сямжа*

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

Руководствуясь законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), в соответствии с решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008г. № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» (с последующими изменениями)

### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

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

2. Признать утратившим силу с 1 сентября 2014 года:

- постановление главы Сямженского муниципального района от 17.08.2009г. № 382 «Об оплате труда работников образовательных учреждений»;

- постановление главы Сямженского муниципального района от 20.11.2009г. № 530 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сямженского муниципального района» за исключением пункта 2;

- постановление главы Сямженского муниципального района от 30.12.2009г. № 599 «О внесении изменений в постановление главы района от 20.11.2009г. № 530»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 08.02.2010г. № 37 «О внесении изменений в Постановление главы района от 20.11.2009г. № 530»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 06.09.2011г. № 332 «О внесении изменений в Постановления главы района от 17.08.2009г. № 382, от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 23.11.2011г. № 449 «О внесении изменений в Постановления главы района от 17.08.2009г. № 382, от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 03.02.2012г. № 54 «О внесении изменений в Постановления главы района от 17.08.2009г. № 382, от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 27.09.2012г. № 394 «О внесении изменений в постановление главы района от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 19.12.2012г. № 515 «О внесении изменений в постановление главы района от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 23.01.2013г. № 22 «О внесении изменений в Постановления главы района от 20.11.2009г. № 530, от 17.08.2009г. № 382»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 28.02.2013г. № 80 «О внесении изменений в постановление главы района от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 08.10.2013г. № 415 «О внесении изменений в Постановления главы района от 17.08.2009г. № 382, от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 20.01.2014г. № 17 «О внесении изменений в постановление главы района от 20.11.2009г. № 530»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 28.01.2014г. № 38 «О внесении изменений в Постановления главы района от 17.08.2009г. № 382, от 20.11.2009г. № 530»;
- пункты 3 и 4 постановления администрации Сямженского муниципального района от 27.02.2014г. № 89 «О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты Сямженского района»;
- постановление администрации Сямженского муниципального района от 28.02.2014г. № 91 «О внесении изменений в постановление главы района от 20.11.2009г. № 530».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2014 года.

Первый заместитель  
Главы администрации района

В.Н.Семенков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Сямженского муниципального  
района от \_\_\_\_\_ 2014г. № \_\_

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Сямженского муниципального района)**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Сямженского муниципального района) (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 г. № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», решением Представительного Собрания района от 09.12.2008 г. №77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района», и регулирует вопросы оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, созданных в форме муниципальных учреждений (далее - Организации).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организаций;

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

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

порядок и размеры оплаты труда руководителей и заместителей Организаций;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций района.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями) постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 г. № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)»(с

последующими изменениями), решением Представительного Собрания района от 09.12.2008 г. №77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» и настоящим Положением.

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

2.1. Работникам Организаций устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за категоричность.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей – в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

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

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, – 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников общеобразовательных организаций – 1,64.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников дополнительного образования детей – 1,23.

### 2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Размеры коэффициентов квалификационного уровня</b>
-профессии первого уровня	1-2,5
-должности первого уровня -должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1-2,8
- должности и профессии второго уровня -должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1-3

-должности третьего уровня	1-1,5
-должности четвертого уровня -должности руководителей структурных подразделений образования	1,15-1,9

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 учетом мнения представительного органа работников.

#### 2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

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

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений Организаций;

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

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая категория	1,35	1,6
Первая категория	1,20	1,3

Вторая категория*	1,10	1,15
-------------------	------	------

\* В случае, если квалификационная категория присвоена до 1 января 2012 года.

#### 2.7. Размер коэффициента за категоричность:

Вид категории	Размеры коэффициента
Категории "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	1,20
Категории "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	1,10

Коэффициент за категоричность устанавливается водителям Организаций.

### **3. Выплаты 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 (или) опасными условиями труда

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренным действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

В общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах)

для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада с учётом учебной нагрузки. Основаниями для установления доплаты являются:

владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;  
дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.4. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за использование в работе современных технологий развивающего обучения и воспитания детей дошкольного возраста устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.1.6. Доплата педагогическим работникам за разработку и внедрение направлений и содержания инновационной деятельности дошкольного образования устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.1.7. Доплата педагогическим работникам и другим специалистам логопедических пунктов устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

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

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом. Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере 5-10 процентов должностного оклада;

за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 5-10 процентов должностного оклада;

за классное руководство в размере 10-60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей в размере 5-20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки по предмету;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 2-5 процентов должностного оклада;

за охват спортивно-массовой работой в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

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

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

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



Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

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

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

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

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, но не более одного должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

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

время обучения работников Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и

военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;

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 непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при 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 перерасчет среднего заработка.

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

4.1.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом 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 показатели эффективности деятельности Организаций:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

#### 4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

#### 4.3. 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 Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности организаций, утверждённые учредителем Организации по согласованию с Сямженской районной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

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

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

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

## 5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей и заместителей Организации

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

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

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

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

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель дошкольной образовательной и общеобразовательной организации	7560,0
Заместитель руководителя общеобразовательной организации	6010,0
Руководитель организации дополнительного образования	5300,0
Заместитель руководителя организации дополнительного образования	4550,0

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

5.4. Персональный коэффициент.

5.4.1. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	1,55
1 группа	1,37
2 группа	1,20
3 группа	1,04
4 группа	1,0

5.4.2. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя руководителя в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	1,45
1 группа	1,30
2 группа	1,13
3 группа	1,04
4 группа	0,95

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

Для руководителей, заместителей руководителя, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

#### 5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей, заместителей руководителя (присвоенной до 1 января 2012 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,35
Первая категория	1,20

5.6.1. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей, заместителей руководителя (присвоенной до 1 января 2012 года):

При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителями и заместителями руководителя устанавливается коэффициент в размере 1,35.

5.7. Коэффициент наполняемости Организации.

5.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

$K_n$  - коэффициент наполняемости Организации;

$\Phi$  - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

$N$  - нормативная наполняемость Организации,

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

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

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

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

5.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 сентября текущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

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

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

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

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренным действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

5.8.1.2. 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 руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.1.3. Доплата за работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях дополнительного образования, имеющих в структуре детские оздоровительные центры.

Указанная доплата устанавливается руководителям в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.1.4. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности.

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

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

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

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

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

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

5.8.3.2. Доплата за руководство Организацией – экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

5.9. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.9.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.9.1.2. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 5.9.1, рассчитываются исходя:

из должностного оклада по основному месту работы.

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

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

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

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

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

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

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

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;



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

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

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

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.9.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.6. Стаж непрерывной работы заместителям руководителя, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается на определённый срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Организации, утверждённые учредителем Организации по согласованию с Сямженской районной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с актом учредителя Организации.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.9.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

#### 5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается на определённый срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показателей эффективности работы руководителя Организации, критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Сямженской районной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

#### 5.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии региональной системы образования,

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

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Премии руководителю Организации, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утверждённым учредителем Организации.

Премия заместителю руководителя Организации по итогам работы

назначается в соответствии с показателями премирования, утверждёнными руководителем Организации, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Организации.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, финансируемых из средств субвенции областного бюджета и бюджета района**

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

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

6.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета и бюджета района в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, и за счёт средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу Организации.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

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

руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

Приложение 1  
к Положению

Наполняемость классов (групп) образовательных учреждений, применяемая для расчета коэффициента наполняемости учреждения

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные организации	
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей более 3000 чел.)	25
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей менее 3000 чел.):	
1-4 классы	7
5-9 классы	10
10-11 классы	14
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Дошкольные Организации предельная наполняемость в зависимости от возраста детей	
группа от 1 года до 3 лет	15
от 3 лет до 7 лет	20
разновозрастная группа любые 3 возраста (от 3 до 7 лет)	10
разновозрастная группа любые 2 возраста (от 3 до 7 лет)	15
Организации дополнительного образования детей	10
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, профессиональных образовательных организациях) Специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных учреждениях	5-12

Приложение 2  
к Положению

## 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент
1.	Профессии первого уровня*		1-2,5
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; повар	1-2,5
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1-2,5
2.	Должности первого уровня		1-2,8
		Помощник воспитателя	1-2,8
	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка; технолог; экспедитор по перевозке грузов	1-2,8
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1-2,8
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)		1-2,8
4.	Профессии второго уровня*		1-3
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, кочегар, электрик, столяр	1-2,1
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2,1-2,7
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1-2,7

	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), водитель	2,7-3
5.	Должности второго уровня		1-3
	1 квалификационный уровень	младший воспитатель, лаборант	1-1,8
	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	1,8-2,8
	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	2,8-3
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,62-1,75
6	Должности среднего медицинского персонала		
	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	1,5-2,5
	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	1,5-2,5
	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	1,5-2,5
7.	Должности третьего уровня		1-1,5
	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист;	1-1,5
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	1-1,5
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	1-1,5
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1-1,5
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1-1,5
8.	Должности педагогических работников		

		<p>Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; преподаватель &lt;*&gt;; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор&lt;*&gt;; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)</p> <p>&lt;*&gt; Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.</p> <p>&lt;*&gt; За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования</p>	
9.	Должности образования	руководителей структурных подразделений	1,15-1,9
	1 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей &lt;*&gt;</p> <p>&lt;*&gt; Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню</p>	1,15-1,6
	2 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования&lt;*&gt;; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования</p> <p>&lt;*&gt; Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню</p>	1,6-1,8
	3 квалификационный уровень	<p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования</p>	1,8-1,9

