

Положение об оплате труда
работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств» города Когалыма

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Когалыма (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МАУ «Школа искусств» (далее – работники учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений;

- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно Положения об оплате труда работников муниципальных организаций города Когалыма;

- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

- коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской местности);

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - до 30 процентов.

На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением.

1.8. Для расчета заработной платы работников учреждения применяется базовая единица, устанавливаемая приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная набавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам учреждения, в размере 2500 рублей за учёную степень доктора наук, 1600 рублей – за учёную степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
|--|------------------------------|
| 1 | 2 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома) | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 |

2.7. Коэффициент территории устанавливается в учреждениях, расположенных в городской местности - 1,0.

2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

| Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
|---|--------------------------------------|
| 1. Учреждения дополнительного образования детей | |
| 1.1. Работа в учреждениях дополнительного образования детей | 0 |
| 1.2. Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 1.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы), руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 1.4. Работа педагогических работников за выполнение функций по работе с семьями учащихся; 1.5. За руководство городскими методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,15 |
| 1.6. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения | 0,20 |
| 1.7. Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных образовательных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,35 |
| 1.8. Работникам бухгалтерий: главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру за работу, связанную с составлением отчетности | 0,75 |

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного

округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников учреждения, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам и руководителям учреждения.

2.9.2. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
|---|---|
| Квалификационная категория: | |
| высшая категория | 0,35 |
| первая категория | 0,20 |
| вторая категория | 0,10 |

2.9.3. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды

(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР |
|---|--|
| государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки | 0,40 |
| почетные, спортивные звания: «Народный...» | 0,40 |
| «Заслуженный...» | 0,30 |
| «Мастер спорта...» | 0,10 |

| | |
|--|------|
| «Мастер спорта международного класса...» | 0,25 |
| «Гроссмейстер...» | 0,10 |
| «Лауреат премий Президента РФ» | 0,25 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,10 |
| в сфере культуры почетные звания «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,25 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,10 |
| Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: медали, знаки | 0,40 |
| почетные звания | 0,25 |
| почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского | 0,20 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник» | 0,20 |
| иные нагрудные знаки | 0,20 |
| благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,10 |

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.10. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителя, заместителей руководителя являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей муниципальных образовательных организаций согласно приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма.

2.11. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования Администрации города Когалыма, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.12. Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Размер коэффициента масштаба управления

| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления |
|------------------------|---|
| Группа 1 | 0,30 |
| Группа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом управления образования Администрации города Когалыма.

2.13.1. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления |
|--------------------|---------------------------------------|
| Уровень 1 | 1,00 |
| Уровень 2 | 0,80 |
| Уровень 3 | 0,30 |

2.14. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения, указанной в таблице 7.

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Тарифный коэффициент | 1,00 | 1,05 | 1,10 | 1,15 | 1,25 | 1,30 | 1,35 | 1,50 | 1,60 | 1,80 |

3.2. Профессии рабочих в учреждении тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы и тарифного коэффициента, увеличенного на единицу.

3.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Нормы рабочего времени

4.1 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения

устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.2 Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

- преподавателям 5-8 классов школы с 7-8 летним сроком обучения, 1-5 классов отдела изобразительного искусства школы с 4-5 летним сроком обучения;

24 часа в неделю:

- преподавателям 1-4 классов школы с 7-8 летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утвержденным приказом образовательного учреждения и согласованным с Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются: сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другими).

4.3 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 24 часа в неделю - концертмейстерам;

- 36 часов в неделю - методистам, педагогам-организаторам.

4.4 За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 4.2, 4.3, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.

4.5 Преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

4.6 Педагогические работники должны быть уведомлены в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой.

4.7 Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях распределения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения

установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателям в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Руководители учреждений, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении, руководителем образовательного учреждения, определяется управлением образования Администрации города Когалыма, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения начальника управления образования Администрации города Когалыма.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.8. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.2., 4.3., в том числе руководителей образовательных учреждений, их

заместителей и руководителей структурных подразделений, устанавливается в размере 40 -часов в неделю для мужчин, для женщин 36 - часов в неделю.

4.9. Преподавательская работа работников, указанных в п. 4.8. настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда, за один час указанной педагогической работы, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем 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) и исчисляется по следующей формуле:

$$T_{\text{ср}} = \frac{T_n \times \text{РД год}}{5 \times 12}, \text{ где:}$$

$T_{\text{ср}}$ – среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности;

T_n – норма часов преподавательской работы в неделю;

РД год – количество рабочих дней в году о пятидневной рабочей неделе;

5 – количество рабочих дней в неделе;

12 – количество месяцев в году.

5.2. Размер почасовой оплаты труда педагогического работника определяется с применением базовой оплаты за один час, количества фактически отработанных часов на условиях почасовой оплаты труда и коэффициентов:

1) территории;

2) квалификации;

3) специфики работы (проверка тетрадей).

5.3. На сумму почасовой оплаты труда педагогического работника начисляются:

- компенсационные выплаты (за работу с вредными условиями труда);
- районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югра, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа», решением Думы города Когалыма от 26.04.2011 №146-ГД «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Когалыма».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

6.5. Выплаты, указанные в настоящем пункте, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Виды надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, их размеры, порядок и условия применения

утверждаются в соответствии с Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ «Школа искусств» по согласованию с профсоюзным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда компенсационных и стимулирующих выплат.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- директорский фонд;
- иные поощрительные выплаты.

7.2. Размер фонда стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется по формуле:

$ФСВ = ФКиС - ФКВ - ДФ$, где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФКиС - фонд компенсационных и стимулирующих выплат (30%);

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ДФ – директорский фонд.

7.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в твердой сумме. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного (учебного) года.

7.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными приказом руководителя учреждения.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в твердой сумме. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя учреждения.

7.5. Работникам учреждения, при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности, по приказу руководителя учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;
- по результатам работы за год.

7.6. На цели премирования не может быть использована экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

7.7. Выплаты работающим юбилярам, проработавшим в сфере образования города Когалыма 15 и более лет, производятся в размере одного месячного фонда. Юбилейными датами для физических лиц считаются 50 и 55 лет.

7.8. Работникам, не указанным в п.7.7., при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности, по приказу руководителя учреждения, может быть произведена единовременная выплата к юбилейным датам - 50, 55, 60, 65 лет.

7.9. Руководитель образовательного учреждения не должен допускать завышения штатной численности муниципального бюджетного учреждения в целях создания фонда экономии заработной платы.

7.10. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, а также премиальная выплата может быть начислена в твердой сумме.

Порядок и условия премирования к юбилейным и праздничным датам, а также премирования по результатам работы за год включаются в коллективный договор учреждения.

7.11. Единовременные премии выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе учреждения на дату издания приказа по учреждению о выплате премии, за исключением работников, находящихся в дополнительном отпуске по

уходу за ребенком без сохранения заработной платы, в социальном отпуске, а также лиц, временно замещающих основных работников, находящихся в ежегодных отпусках, отсутствующих по причине болезни.

7.12. Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год. При определении размеров выплат учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей).

Работникам, проработавшим неполный календарный год, в связи с призывом на военную службу или направлением на замещающую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательное учреждение профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, уходом в отпуск по уходу за ребенком, нахождением в социальном отпуске и в случаях увольнения по уважительным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата) премия пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году согласно табелю учета рабочего времени.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на премию в размере пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени.

7.13. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из:

- постоянных выплат;
- регулярных выплат;
- разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города Когалыма.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера и рассчитывается по следующей формуле:

$ДФ = (ФКиС - ФКВ) * у\%$, где:

ДФ - директорский фонд;

ФКиС - фонд компенсационных и стимулирующих выплат;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

у% - установленный процент, который составляет:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%.

7.14. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на

сохранение кадрового потенциала (выплата за стаж работы). Размеры и порядок выплаты за стаж работы определяются в процентах от базовой единицы с учетом базового коэффициента, при нагрузке на ставку и выше, если нагрузка менее ставки, расчет производится пропорционально нагрузке. На данную выплату начисляется районный коэффициент и северная надбавка.

Данная выплата устанавливается ежегодно, в период составления тарификации и производится на основании приказа руководителя. Размеры выплаты установлены в таблице 8.

Размеры выплат за стаж работы

Таблица 8

| Основание для установления выплаты за стаж | Размер выплат за стаж работы, % | |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| | специалистам | прочим специалистам служащим |
| Стаж от 20 лет и более | 25 | 20 |
| Стаж от 10 до 20 лет | 20 | 15 |
| Стаж от 5 до 10 лет | 15 | 10 |
| Стаж от 2 до 5 лет | 10 | 5 |

При установлении размера выплаты для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» для педагогического персонала учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующим законодательством.

Для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» (за исключением педагогического персонала), «служащие» учитывается стаж работы по основной занимаемой должности, профилю деятельности.

Молодым специалистам, получающим ежемесячную доплату в течение трех лет согласно пункта 9.2., данная выплата не производится.

8. Социальные выплаты

8.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник организации среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда заработной платы по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз и выплачивается в течение месяца после поступления на работу.

8.3. В пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных ассигнований работникам организаций один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя организации о предоставлении отпуска и материальной помощи.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер материальной помощи устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда заработной платы, установленного тарификацией или штатным расписанием учреждения.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по внешнему совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работнику, уволенному в течение календарного года (по собственному желанию и за виновные действия).

8.4. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательных организаций города Когалыма, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, при достижении пенсионного возраста, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 базовых окладов (тарифных ставок) без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Базовый оклад рассчитывается путем произведения базовой единицы и коэффициента образования.

8.5. Работники, не указанные в пункте 8.4, при увольнении в связи с выходом на пенсию получают единовременное пособие в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы в муниципальных организациях города Когалыма не менее 10 лет.

9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относится:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников,

9.2. Выпускникам педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в муниципальных образовательных организациях по специальности, устанавливается ежемесячная доплата в течение трех лет в размере утвержденной базовой единицы,

которая начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат.

10. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

10.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

10.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

10.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

10.4. Средняя заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением об оплате труда, не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления

1. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных организаций Администрации города Когалыма к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (далее соответственно – руководители, организации) являются группы по оплате труда руководителей (далее также – группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей организаций (далее – объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организации по показателям, указанным в таблице 1:

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

| Показатель | Условия | Количество баллов |
|--|---|-------------------|
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в организации | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях культуры и искусства | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. Количество групп в дошкольных | из расчета за группу | 10 |

| | | |
|---|--|-------|
| образовательных организациях | | |
| 4. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов; организациях дополнительного образования спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося | 0,3 |
| | за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5 |
| 5. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6. Количество работников в организации | за каждого работника | 1 |
| | дополнительно | |
| | за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию | 0,5 |
| | за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 1 |
| 7. Наличие групп продленного дня | | до 20 |
| 8. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
| | за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях работающих в таком режиме | до 30 |
| 9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных | за каждый вид | до 15 |

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | | |
| 11. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 12. Наличие автотранспортных средств на балансе организации; учебной техники | за каждую единицу за каждую единицу | до 3, но не более 20 до 20 |
| 13. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 15. Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида | за каждого обучающегося, воспитанника | 1 |

2.3. Образовательные организации относятся к 1, 2, 3, 4 группам по масштабу управления руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

| Тип (вид) образовательной организации | Группа, к которой организация относится по масштабу управления руководителей по сумме баллов | | | |
|--|--|----------|----------|----------|
| | 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

3. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год и утверждается приказом управления образования Администрации города Когалыма на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования Администрации города Когалыма за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается комиссией, образованной в управлении образования Администрации города Когалыма.

3.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной в управлении образования Администрации города Когалыма.

3.4. При установлении группы по масштабу управления руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям по списочному составу на начало учебного года;

- по организациям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

- по дошкольным образовательным организациям принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы 1 «Показатели оценки сложности руководства организацией» при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только для проходящих воспитанников, не состоящих в группах (кроме воспитанников основного списочного состава).

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 - однодневных по 800 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 10 - двухдневных по 50 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 2 - четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену.

3.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по масштабу управления руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Управление образования Администрации города Когалыма:

3.6.1. Относит муниципальные образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.6.2. Устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных образовательных организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

3.7. Группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителей образовательных организаций.