

**Дополнения и изменения
в Коллективный договор**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска
на 2022-2024 годы**

Дополнения и изменения к Коллективному договору подписаны _____


(дата подписания)


От работодателя:

От работников:

Директор
общеобразовательной
организации

Председатель первичной
профсоюзной организации


Пихенько И.Н.


Привалова Е.В.

(подпись, Ф.И.О.)

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



с рекомендациями

Дополнения и изменения
в Коллективный договор
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска
на 2022-2024 годы

1. Раздел II «Трудовой договор», в пункте 2.18 слова «за пять лет до пенсии» заменить словами «в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно».
2. Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:
 - в пункте 4.1.12 раздела IV «Рабочее время и время отдыха» после слов «в полуторном размере...» дописать слова «...от оклада работника», после слов «в двойном размере...» дописать слова «...от оклада работника»;
 - в пункте 4.3.16 после слов «с вредными и...» дописать слова «...(или) опасными...».
3. Приложение № 3 исключить.
4. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:

Приложение № 3

ПОЛОЖЕНИЕ
*о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска*

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области), Указа Губернатора Брянской области от 27.10.2014г. №341 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Брянской области».

1.2. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 71г. Брянска(далее - Учреждение) устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего

характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных организаций и соответствующие им должности с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования согласно приложению 1 настоящего Положения.

1.4. В настоящем Положении о системе оплаты труда работников устанавливается базовая единица для определения базовых окладов в размере 4 339 рублей.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области.

1.7. Оплата труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России:

от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

1.9. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 10 настоящего Положения.

В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада;

базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

ставка (оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты - установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты - часть фонда оплаты труда образовательной организации, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательной организации.

2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем и поступающих образовательной организации в установленном порядке, и объема средств, полученных образовательной организацией от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание организации, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября согласно приложению 13 настоящего Положения.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТбаз} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП - фонд разовой материальной помощи к отпуску.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТбаз.рук} + \text{ФОТбаз.сп} + \text{ФОТбаз.сл} + \text{ФОТбаз.р}, \text{ где:}$$

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТбаз.рук - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной

организации, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 настоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз.уп}} = \text{ФОТ}_{\text{уп.ауд}} + \text{ФОТ}_{\text{уп.неауд}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{баз.уп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{уп.ауд}}$ - фонд оплаты труда аудиторной занятости;

$\text{ФОТ}_{\text{уп.неауд}}$ - фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются коллективным договором.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно приложению 3 настоящего Положения.

2.9. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

2.10. Учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера,

премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов) работников Учреждения.

3.1. Размер оклада руководителя устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Педагогический персонал".

3.2. Оклады заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя в размере 80 процентов оклада руководителя образовательной организации.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 настоящего Положения.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 настоящего Положения.

3.5. Формирование окладов служащих производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 настоящего Положения.

3.6. Формирование окладов рабочих производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 5, 6, 7 настоящего Положения.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$$Bo = B \times K0 \times K1 \times K2 + B \times Kml, \text{ где:}$$

Bo - размер базового оклада работника;

B - величина базовой единицы;

К0 - коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

К1 - коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

К2 - коэффициент специфики работы;

К_{мл} - коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$$К_{мл} = 0,03.$$

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации согласно приложению 4 настоящего Положения.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации, а также типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений согласно приложению 7 настоящего Положения.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$К2 = 1 + К2.1 + К2.2 \text{ и т.д., где:}$$

К2 - коэффициент специфики работы;

К2.1, К2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательной организацией (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории "специалист" группы "педагогический персонал" учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательной организации на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательной организации на основании объемных показателей деятельности образовательной организации согласно приложению 8 настоящего Положения.

3.14. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно

приложению 4 настоящего Положения.

В случае если работник образовательной организации имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент по основанию "ученая степень" устанавливается для работников образовательной организации в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

4. Расчет ставок (окладов) работников Учреждения

4.1. Оклад руководителя устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Оср.п.п.} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Орук - размер оклада руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

Крук = 1,1, кроме руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кзам} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Озам - размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Кзам - коэффициент соотношения оклада заместителя руководителя к окладу руководителя (0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

Крук = 1,1 (кроме руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5);

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления.

Расчет оклада руководителя структурного подразделения образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Орук.струк.} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Орук.струк. - размер оклада руководителя структурного подразделения;

Бо - величина базового оклада;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных организаций применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осп - размер ставки (оклада) специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы;

К4 - коэффициент квалификации;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осл - размер оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.6. Для определения размера оклада рабочих образовательных организаций применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 5, 6 настоящего Положения.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$Ор = Бо + Бо \times Кт + Бо \times Ккв, \text{ где:}$$

Ор - размер оклада рабочего;

Бо - величина базового оклада;

Кт - тарифный коэффициент согласно приложению 5 настоящего Положения;

Ккв - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.7. Увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5. Расчет заработной платы работников Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя рассчитывается по формуле:

$$ЗПрук = Орук (Орук.струк.) + ЗПрук.пн + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя;

Орук (Орук.струк.) - оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательной организации;

ЗПрук.пн - заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$$ЗПрук.пн = Осп \times \frac{пфакт}{пнорм}, \text{ где:}$$

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя рассчитывается по формуле:

$$ЗПзам = Озам + ЗПзам.пн + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя;

Озам - оклад заместителя руководителя образовательной организации;

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$$ЗПзам.пн = Осп \times \frac{пфакт}{пнорм}, \text{ где:}$$

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП \text{ гл.б.} = \text{Огл.б.} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где}$$

Огл.б. - ставка (оклад) главного бухгалтера;

KB - компенсационные выплаты;

CB - стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сп.уп} = O_{сп} \times \frac{n_{факт}}{n_{норм}} + KB + CB + KR, \text{ где:}$$

ЗП_{сп.уп} - заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

O_{сп} - ставка (оклад) специалиста;

n_{факт} - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

n_{норм} - норма часов за ставку;

KB - компенсационные выплаты;

CB - стимулирующие выплаты;

KR - ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах).

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классе-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах, в коррекционных общеобразовательных организациях и коррекционных классах - в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.03.1997 № 288 "Об утверждении Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья".

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых 24 человека и меньше, ежемесячное вознаграждение устанавливается пропорционально численности обучающихся из расчета 40 рублей за человека.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых

не связана с учебным процессом) рассчитывается по формуле:

$$ЗПсп. = Осп + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПсп. - заработная плата специалиста;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.6. Зарботная плата служащих образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗПсл = Осл + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПсл - заработная плата служащего;

Осл - оклад служащего образовательной организации;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.7. Зарботная плата рабочего образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = Ор + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата рабочего;

Ор - оклад рабочего;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами

и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или)

трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ:

- проверка письменных работ осуществляется от заработной платы за часы:
учителя начальных классов – 15%,
учителя русского языка и литературы – 20%,
учителя математики 20%,
черчения - 10%, иностранного языка -10%, физика-10%, биология-10%, география-10% , информатика-10%, история-10%

- заведывание кабинетами, актовым залом, музеем, залом хореографии-1200 руб. за кабинет;

- учебными мастерскими, теплицей, спортивным залом, бассейном -2500 руб.

5.9. Выплаты стимулирующего характера

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учредителя с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных организаций. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

5.9.3. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательная организация самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска

Профессиональные квалификационные
группы должностей работников образовательной организации

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента, КО
Руководители структурных подразделений		
1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, практикой, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	1,1
2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	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 образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	1,2
3 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	1,3
Специалисты группы "педагогический персонал": категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в образовательной организации		

1 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,1
3 квалификационный уровень педагогического персонала	воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,2
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный по общежитию	1,05
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,1
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант, художник	1,15
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,2
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой, начальник хозяйственного отдела,	1,25

	заведующий бассейном	
4 квалификационный уровень	мастер, мастер участка (включая старшего), мастер по обслуживанию спортивных сооружений, механик, электромеханик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,3
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	1,35
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО, сурдопереводчик	1,2
2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,35
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,4
Служащие (группа "Учебно-вспомогательный персонал") 1 и 2 уровня по профессиональным квалификационным группам: специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательной организацией		
Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 1 уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,05
Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 2 уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	1,1

2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	1,15
----------------------------	---	------

**Профессиональные квалификационные группы
"Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	вахтер, грузчик, кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор хлораторной установки, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар) котельной <*>, машинист (кочегар) котельной <***> - аппаратчик, гардеробщик, сторож (вахтер), кладовщик, подсобный рабочий, кастелянша, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр-плотник, швея, экспедитор, повар <***>, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по ремонту обуви	1,1
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1,15

<*> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч).

<***> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 12,6 ГДж/ч (свыше 3 до 10 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 21 до 84 ГДж/ч (свыше 5 до 20 Гкал/ч).

<***> Повар 2 - 3 разрядов ЕТКС, утвержденной Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30.

**Профессиональные квалификационные группы
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
--------------------------	--	------------------------

1 квалификационный уровень	водитель, машинист (кочегар) котельной <*>, машинист (кочегар) котельной <*>, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар <***>	1,15
----------------------------	--	------

<*> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 42 до 84 ГДж/ч (не более 20 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч).

<*> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 273 до 546 ГДж/ч (свыше 65 до 130 Гкал/ч).

<***> Повар 4 - 5 разрядов ЕТКС, утвержденной Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30.

Профессиональные квалификационные уровни должностей
медицинских работников образовательной организации

СЛУЖАЩИЕ

Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра, санитарка	1,05

Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

N п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	1,05
2	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	1,1
3	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, зубной техник	1,15
4	4 квалификационный уровень	зубной врач	1,2

5	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	1,25
---	----------------------------	---	------

**Профессиональная квалификационная группа
"Врачи и провизоры"**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1	1 квалификационный уровень	-	
2	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	1,3

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства
и кинематографии в образовательной организации**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	машинист сцены, осветитель, костюмер	1,05
2	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	настройщик пианино и роялей	1,1
3	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	заведующий костюмерной	1,15
4	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	художник-постановщик, библиотекарь, художник по свету, звукооператор, художник	1,2
5	Профессиональная	главный режиссер, режиссер,	1,25

квалификационная группа "Должности руководящего состава"	дирижер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер, художественный руководитель	
--	---	--

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1	1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	1,05
2	2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	1,1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,15
2	2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	1,2
3	3 квалификационный уровень	начальник клуба (спортивного, спортивно-технического); старшие инструктор-методист физической культуры, тренер-преподаватель по физической культуре	1,25

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,3

Порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска.

1. Общие положения

Порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии их творческой активности и инициативы.

Осуществление всех видов выплат, предусмотренных Положением, производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

Порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость

2.1. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса, и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;
- руководство методическими объединениями, наставничество, руководство научным обществом учащихся;
- кружковая работа;
- внеурочная работа с обучающимися
- проведение внеурочной работы по физическому воспитанию;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.2. Расчет ежемесячной оплаты за неаудиторную занятость осуществляется по балльной системе:

Виды деятельности неаудиторной занятости	Баллы
Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися.....	1,0 балл за 1 занятие (консультацию)
Кружковая работа	1,0 балл за 1 занятие
Проведение внеурочной работы по физическому воспитанию	1,0 балл за 1 занятие
Внеурочная работа с обучающимися	1,0 балл за 1 занятие
Руководство методическими объединениями, наставничество, руководство научным обществом учащихся	10,0баллов – наставничество за 1 педагога, 15,0 баллов – наставничество за 2 педагогов и более 15,0баллов – руководство методобъединением, 5,0 баллов – руководство городским методобъединением 15,0баллов - руководство научным обществом учащихся
Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	10,0 баллов - 1 направление работы 20,0 баллов–музейная педагогика

2.2.1. Расчет средней стоимости одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала (СтБ) определяется по формуле:

$$\text{СтБ} = \text{ФОТоп.неауд} : \text{ОБ}, \text{ где:}$$

ФОТоп.неауд - фонд оплаты труда неаудиторной занятости;

ОБ - общее количество баллов по всем видам деятельности всего педагогического персонала.

2.2.2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость педагогического персонала (Днз) определяется по формуле:

$$\text{Днз} = \text{СтБ} \times \text{n}, \text{ где:}$$

СтБ - стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

n - общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

**Порядок распределения
фонда стимулирующих выплат работникам
МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска**

1. Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам Учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются комиссией.

Комиссия правомочна принимать решения при наличии более 50% от избранных членов комиссии.

Решение принимается большинством голосов от присутствующих.

Ко дню распределения фонда экономии заработной платы все заявления и предложения должны быть поданы в комиссию по распределению фонда.

Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от утвержденной базовой единицы (1 балл равен 100% от базовой единицы).

Структурное подразделение/ наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
Педагогический персонал	1. Достижение обучающимися (воспитанниками) высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – 100%; 2. Подготовка победителей, призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня (очные, заочные по решению комиссии по распределению) - до 200%; -муниципальный уровень-до 100% -региональный уровень-101-149% -всероссийский уровень, международный уровень – 150-200% 3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса-до 100%; 4. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся (воспитанников)- до 100%; 5. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников), профилактическая деятельность по формированию у обучающихся (воспитанников) здорового образа жизни- до 250%; 6. Активное участие в методической работе (конференциях,

	<p>семинарах, педсоветах, методических объединениях, открытые уроки) - до 100%; - школьный уровень-до 30% -муниципальный уровень-до 50% -региональный уровень- до 100%</p> <p>7. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации у обучающихся, родителей, общественности- до 200%;</p> <p>8. Активное использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения- до 200%;</p> <p>9. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних- до 50%;</p> <p>10. Эффективная работа по обеспечению полного охвата обучающихся в общеобразовательных организациях горячим питанием- до 300%;</p> <p>11. Работа по подготовке учащихся выпускных классов к сдаче обязательных экзаменов- до 25%;</p> <p>12. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ("Учитель года" и др.) - школьный уровень - до 200%; -муниципальный уровень-до 300% -региональный уровень-400% -всероссийский уровень, международный уровень –500%</p> <p>13. Уполномоченному по социальному страхованию – 5%;</p> <p>14. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательной организации- до 200%;</p> <p>15. За участие в инновационной деятельности – до 200%;</p> <p>16. За организацию работы по социальному партнерству- 50%;</p> <p>17. За ведение протоколов производственных совещаний, протоколов комиссии по распределению фонда оплаты труда– 10%;</p> <p>18. Педагогическим работникам, награжденных Почетной грамотой Минобрнауки РФ- 30 %;</p> <p>19. За ведение протоколов педсовета и других коллегиальных органов – до 50%;</p> <p>20. Педагогическим работникам за сложность и напряженность работы- до 200 %;</p> <p>21. Своевременное и качественное оформление документации- до 80%;</p> <p>22. За работу в профильных классах по профильным предметам, за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы ОУ, за разработку и внедрение авторских программ- до 150%;</p> <p>23. Выполнение особо важных заданий для МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска, согласно распорядительному акту- до 250%;</p> <p>24. За активное участие в общественно-значимых делах общеобразовательной организации-до 200%;</p> <p>25. Работа в условиях эпидемиологической обстановки -до 150%</p> <p>26. Работа в качестве эксперта, члена жюри, комиссии – до 100%</p> <p>27. Исполнительская дисциплина – до 100%</p>
--	---

<p>Руководители (заместители директора, главный бухгалтер)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективная реализация программы развития образовательной организации, комплексно-целевых, авторских программ, исследований; разработка учебных планов - до 200%; 2. Организация работы: <ul style="list-style-type: none"> -по подготовке к проведению процедуры аккредитации и аттестации образовательной организации до 200%; - независимых процедур внешней и внутренней оценки качества образования до 200%; - по подготовке контрольно-аналитических и статистических данных для учредителя до 200 % 3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников – до 200%; 4. За сложность и напряженность работы, высокая результативность выполнения наиболее сложных, внеочередных работ и достижения высоких показателей- до 200 %; 5. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательной организации- до 200%; 6.Руководство инновационными проектами (ресурсные центры, опорные школы, координационные центры и т.д.)- до 100% 7.Социальная активность зам.директора (участие в работе комиссий, коллегий, экспертных и проектных групп, ММО, ММС и т.п.), наличие собственных публикаций в профессиональных изданиях и СМИ, пропагандирующих позитивный опыт школы – до 100% 8.Создание условий: <ul style="list-style-type: none"> - для эффективной, качественной и продуктивной работы возглавляемых объединений и подразделений до 200%; - для проведения мероприятий разного уровня на базе школы - до 200%. 9.Результативное участие обучающихся (по курируемым предметам) в конкурсах, форумах, конференциях, олимпиадах, соревнованиях - до 100%. 10.Участие курируемых педагогов в конкурсах, фестивалях, проектах, форумах, семинарах, соревнованиях, научно-исследовательских конференциях - до 100%. 11.Организация и участие в экспериментальной деятельности - до 100%. 12.Высокий рейтинг школы по результатам итоговой аттестации выпускников (по курируемым предметам) среди общеобразовательных школ (первые 15 мест) - до 100%. 13.Привлечение внебюджетных средств - до 100%. 14.Участие школы в конкурсах, форумах, конференциях (подготовка материалов, выступление и др.)- до 100%. 15.Организация каникулярного отдыха- до 100%. 16.Уровень освоения ФГОС по курируемым предметам 1 раз в четверть. С учётом объективных причин: решение МПК, длительная болезнь и т.п. - до 100%.
--	--

	<p>17.Позитивная динамика количества обучающихся, воспитанников охваченных дополнительным образованием (1 раз в четверть) - до 100%.</p> <p>18.Отрицательная динамика количества уроков (дней), пропущенных учащимися по неуважительной (домашней) причине по курируемым классам (группам), (ежемесячно)- до 50%.</p> <p>19.Эффективность и качество контрольно-аналитической, плано-прогностической деятельности, систематическое изучение и внедрение в практику нормативно-правовых документов, регулирующих образовательную, административную, финансово-хозяйственную деятельность учреждения - до 200%.</p> <p>20.Достижение обучающимися (воспитанниками) более высоких показателей по к/о (развитию интегрированных качеств воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом (школа - 1 раз в четверть, детский сад - 1 раз в квартал) по курируемым предметам - до 100%.</p> <p>21.Подготовка материалов и участие в публичном отчёте школы, разработка материалов для сайта школы, публикация отчетов на государственных сайтах, участие в работе органов государственно-общественного управления- до 100%.</p> <p>22.Работа в две смены в зависимости от количества курируемых учителей, воспитателей, работающих в 2 смены - до 100%.</p> <p>23.Исполнительная дисциплина (оперативная работа с почтой, своевременное заполнение баз данных, предоставление отчётов и другой информации на уровне школы, муниципалитета, выполнение различных поручений и другое)- до 200%.</p> <p>24. Подготовка учреждения к открытию (к новому учебному году) до 200%</p> <p>25.Разработка внедрение и эффективное использование форм документооборота в делопроизводстве до 100 %</p> <p>26. Использование компьютерных программ, позволяющих совершенствовать качество управленческого и бухгалтерского учета до 100 %</p> <p>27. Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетностей, проведения инвентаризации до 200 %</p> <p>28.Эффективное планирование и исполнение бюджета образовательного учреждения, ориентированное на результат до 200%</p> <p>29.Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.</p> <p>30. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности сотрудника.</p>
<p>Руководители (заместитель директора по административно-хозяйственной работе)</p>	<p>1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ- до 200%;</p> <p>2 Контроль, качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с эксплуатацией систем отопления, водоснабжения, подготовка к началу отопительного сезона до 200%</p> <p>3. Активная работа по укреплению, поддержанию и развитию материальной базы образовательной организации- до 200%;</p> <p>4. Эффективность использования и сохранность материально-</p>

	<p>технических и энергоресурсов учреждение – до 200%.</p> <p>5. За сложность и напряженность работы- до 200 %;</p> <p>6. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательной организации- до 200%;</p> <p>7. Создание условий для проведения мероприятий различного уровня на базе школы – до 25%.</p> <p>8. Исполнительская дисциплина - до 200%.</p> <p>9. Участие в погрузочно-разгрузочных работах (разгрузка учебников, субботники, благоустройство и др.) – до 200%.</p> <p>10. Привлечение внебюджетных средств - до 200%.</p> <p>11. Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ - до 200%.</p> <p>12. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности сотрудника.</p>
<p>Служащие (заведующий библиотекой)</p>	<p>1. Проведение работы с обучающимися и педагогами, способствующей увеличению их читательской активности- до 200%.</p> <p>2. Активное участие в общешкольных, городских мероприятиях- до 200%.</p> <p>3. Активное сотрудничество с библиотеками Брянской области- до 150%.</p> <p>4. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий- до 150%.</p> <p>5. Активное использование информационно-коммуникационных технологий в работе библиотеки- до 200%.</p> <p>6. Исполнительская дисциплина - до 200%.</p> <p>7. Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися (воспитанниками)- до 100%.</p> <p>8. Исполнительская дисциплина - до 200%.</p> <p>9. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности до 200%</p> <p>10. За сложность и напряженность работы, высокая результативность выполнения наиболее сложных, внеочередных работ и достижения высоких показателей- до 200 %;</p>
<p>Рабочие и служащие (учебно- вспомогательный и младший обслуживающий персонал)</p>	<p>1. Контроль за эффективностью использования и сохранностью материально-технических и энергоресурсов учреждения - до 200%.</p> <p>2. Своевременная, оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ- до 200%.</p> <p>3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации - до 100%.</p> <p>4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ- до 150%.</p> <p>5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок- до 100%.</p> <p>6. Эффективное обслуживание: - инженерных сетей образовательной организации, снижение рисков их аварийности- до 250%. - плавательного бассейна в соответствии с СанПиН и требованиями ТБ до 200%</p> <p>7. Подготовка объектов к зимнему сезону - до 150%.</p>

	<p>8. За сложность, напряженность и интенсивность труда:</p> <p>а) увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам – до 200%.</p> <p>б) увеличение объема работ, связанных с природными климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос, полив травы и пр. до 200 %</p> <p>в) уборка мест общего пользования и санузлов – до 200%.</p> <p>г) увеличение объема работ, связанная с составлением и сдачей разного рода дополнительной аналитической, статистической отчетности до 200%</p> <p>9. Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации – до 100%.</p> <p>10. Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения, оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса) – до 200%</p> <p>11. Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вынос мусора, субботник и др.) – до 200%.</p> <p>12. Выполнение работ повышенной сложности (настил линолеума, мелкий ремонт, изготовление малых архитектурных форм, и другое) – до 100%.</p> <p>13. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, обслуживание теплицы, разбивка клумб, полив газона, покос травы - до 200%.</p> <p>14. Создание условий для проведения мероприятий разного уровня на базе школы – до 200%.</p> <p>15. Эффективность и качество исполнения работ по содержанию территории учреждения и площадок под контейнеры с ТБО в соответствии с требованиями СанПиН – до 100%.</p> <p>16. Эффективность и качество исполнения работ, отсутствие порчи и потери имущества учреждения, обучающихся во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС – до 100%.</p> <p>17. Обеспечение содержания рабочих мест и подсобных помещений в соответствии с требованиями СанПиН (обеспечение сохранности производственного и хозяйственного инвентаря) - до 100%.</p> <p>18. Высокий уровень производительности труда (рациональное использование рабочего времени позволяющее выполнять большой объем работы) - до 200%;</p> <p>19. Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ - до 200%.</p> <p>20. Эффективность и качество исполнения работ не входящих в круг основных обязанностей – до 200%.</p> <p>21. Исполнительская дисциплина. Выполнение работы без ошибок. - до 200%;</p> <p>22. Осуществление приема документов уч-ся, др. документации систематическое изучение и внедрение в практику нормативно-правовых документов, регулирующих административную, финансово-хозяйственную деятельность учреждения до 200%</p>
--	--

	23. Отсутствие жалоб и обращений по вопросам профессиональной деятельности сотрудника- до 100%.
--	---

3. К другим выплатам, осуществляемым из фонда стимулирующих выплат, относится выплата единовременной материальной помощи.

Выплата единовременной материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) – 10000 рублей;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника – до 5000 рублей;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия – до 5000 рублей;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, ...) – до 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – до 10000 рублей;
- другое.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников отделения дошкольного образования детский сад «Гармония»
МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано на основании Указа Губернатора Брянской области от 27.10.2014 г. № 341 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Брянской области».

2. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлены на стимулирование работников детского сада к более качественному, результативному труду.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации осуществляется ежемесячно. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в процентах от стимулирующего фонда дошкольного отделения.

4. Фонд распределяется комиссией, состав которой утверждается приказом директора МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска.

Комиссия правомочна принимать решение при наличии более 50% от избранных членов комиссии.

Решение принимается большинством голосов от присутствующих.

Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывают все присутствующие члены комиссии.

На основании протокола заседания издается приказ директора с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

5. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового.

Изменения и дополнения вносятся по мере необходимости приказом директора школы с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам ОДО «Детский сад Гармония» МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

Наименование структурного подразделения	Основание для стимулирующих выплат	Проценты
1	2	3
Педагогический персонал (педагогические работники)	1. Достижение обучающимися, воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 1,5 %
	2. Подготовка победителей, лауреатов конкурсов, соревнований различного уровня. Участие воспитанников в очных и заочных конкурсах разного уровня.	До 1,5 %
	3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих подходов, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников	до 1,5 %
	4. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). Результативное обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер-классов, семинаров, консультаций).	До 1 %
	5. Внедрение и активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения	до 1,5 %
	6. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса	до 2 %
	7. Работа с количеством детей, превышающим нормативную наполняемость: От 60% до 70% От 70% до 80 % От 80% и выше	до 1 % до 1,5 % до 2 %
	8. Проведение открытых занятий и мероприятий внутри сада.	до 1 %

	<p>9. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.</p> <p>Участие в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства различного уровня.</p>	до 2%
	10. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения	до 1 %
	11. За экспериментальную работу: создание экспериментальных площадок, разработка авторских программ, руководство и работа в творческих группах, создание нового направления развития учреждения	до 2 %
	<p>Другое:</p> <p>12. Организация и взаимодействие с социумом (музеи, библиотеки, школы, театры и др.)</p> <p>13. Участие педагогических работников в общих праздниках, развлечениях, утренниках, сурпризных моментах, проводимых в учреждении (изготовление костюмов, атрибутов, оформление музыкального, спортивного залов, исполнение ролей).</p> <p>14. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, изготовление и обновление различных игр и учебных пособий, оборудования в группе.</p> <p>15. Активное участие в субботниках, «санитарных днях», озеленение территории д/с и кабинетов. Подготовка группы к новому учебному году.</p> <p>16. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, травм воспитанников.</p> <p>17. Своевременная сдача отчетной документации.</p> <p>18. Отсутствие задолженности по родительской плате.</p> <p>19. Подготовка учреждения к открытию (к новому учебному году)</p>	<p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6 %</p> <p>до 6%</p> <p>до 6 %</p> <p>до 6 %</p> <p>до 6 %</p> <p>до 6%</p>
Педагогический персонал (старший воспитатель)	1. Эффективная организация инновационно- экспериментальной деятельности	до 2 %
	2. Работа по формированию у педагогов потребности к повышению квалификации.	до 1 %

	3. Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	до 1%
	Другое: 4. Распространение опыта работы учреждения в сети интернет, публикации в СМИ. 5. Проведение мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников. 6. Подготовка педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях. 7. Организация и взаимодействие с социумом (музеи, библиотеки, школы, театры и др.) 8. Участие в общих праздниках, развлечениях, утренниках, сюрпризных моментах, проводимых в учреждении (изготовление костюмов, атрибутов, оформление музыкального, спортивного залов, исполнение ролей). 9. Проведение семинаров, консультаций, мастер-классов и др. с педагогами и родителями 10. Организация предметно-развивающей среды детского сада 11. Подготовка учреждения к открытию	до 6% до 6% до 6% до 6% до 6% до 6% до 6%
Педагогический персонал (педагог-психолог, логопед)	1. Результативность компенсирующей и развивающей работы с воспитанниками	до 2%
	2. Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди воспитанников.	до 1%
	3. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, детьми группы риска	до 2%
	4. Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе	до 2%
	5. Психолого-педагогическое (логопедическое) сопровождение образовательного процесса в соответствии с возрастными особенностями детей, работа с документами.	до 2%
	6. Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, детьми	до 1%
	Другое:	

	7. Посещение воспитанников на дому	до 1 %
	8. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	до 1 %
	9. Участие в общих праздниках, развлечениях, утренниках, сюрпризных моментах, проводимых в учреждении (изготовление костюмов, атрибутов, оформление музыкального, спортивного залов, исполнение ролей).	до 2 %
	10. Активное участие в субботниках, «санитарных днях», озеленение территории д/с и кабинетов.	до 1 % до 1 %
	11. Руководство творческой группой	
Рабочие (обслуживающий персонал)	1. Исполнительская дисциплина. Эффективное использование рабочего времени.	до 2 %
	2. Отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства. Обеспечение сохранности имущества.	до 2 %
	3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации. Сохранение предметно-пространственной среды группы, детского сада. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, разбивка клумб.	до 1 %
	4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. Осуществление доставки продуктов из складских помещений, сортировка и переборка овощей и фруктов.	до 2 %
	5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 1 %
	6. Содержание рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН. Отсутствие замечаний по ТБ и ОТ.	до 1 %
	7. Работа с количеством детей, превышающим нормативную наполняемость.	до 1 %
	8. Создание условий, направленных на снижение заболеваемости воспитанников (санитарно-гигиенических, закаливающих, оздоровительных)	до 1 %
	9. Своевременная оперативная уборка помещений во время ремонтных работ в детском саду Участие в сезонной подготовке учреждения. Мелкий ремонт оборудования и инвентаря.	до 1,5 %

	<p>Другое:</p> <p>10. Разработка, внедрение и эффективное использование форм документооборота, позволяющих использовать качество делопроизводства.</p> <p>11. Эффективная деятельность направленная на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организацию качественного питания детей; - своевременное обеспечение детей и сотрудников чистым бельем и другими принадлежностями; - подготовку и содержание бассейна в соответствии с требованиями СанПиН. <p>12. Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей. Качественное выполнение однократных поручений руководителя.</p> <p>13. Выполнение энергосберегающих мероприятий и водоснабжения, соблюдение режима экономии.</p> <p>14. Активное участие в субботниках, «санитарных днях».</p> <p>15. Участие в общих праздниках, развлечениях, утренниках, сюрпризных моментах, проводимых в учреждении (изготовление костюмов, атрибутов, оформление музыкального, спортивного залов, исполнение ролей).</p> <p>16. Подготовка учреждения к открытию (к новому учебному году)</p> <p>17. Создание и соблюдение условий безаварийной работы.. Своевременное реагирование на ЧС.</p>	<p>до 3 %</p> <p>до 6 %</p> <p>до 6%</p> <p>до 6 %</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6 %</p> <p>до 6%</p>
Служащие (бухгалтер, делопроизводитель, специалист по охране труда)	1. Систематическое изучение и внедрение в практику нормативно-правовых документов, регулирующих административную, финансово-хозяйственную деятельность учреждения.	до 2 %
	2. Использование компьютерных программ, позволяющих совершенствовать качество управленческого и бухгалтерского учета (работа с таблицами, табелями)	до 1%
	3. Исполнительская дисциплина.	до 2%

	<p>Другое:</p> <p>4.Эффективное планирование и исполнение бюджета образовательного учреждения, ориентированное на результат..</p> <p>5. Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины</p> <p>6. Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетностей, проведения инвентаризации</p> <p>7. Высокая результативность выполнения наиболее сложных, внеочередных работ и достижение высоких показателей.</p> <p>8. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида</p> <p>9.Разработка внедрение и эффективное использование форм документооборота в делопроизводстве</p> <p>10. Выполнение работы без ошибок.</p> <p>11.Выполнение поручений руководителя не входящее в круг основных обязанностей.</p> <p>12. Активное участие в субботниках, «санитарных днях».</p> <p>13. Отсутствие замечаний по ОТ и технике безопасности соблюдение СанПиН.</p> <p>14.Прием и оформление документов воспитанников.</p> <p>15. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников, родителей по вопросам профессиональной деятельности сотрудника.</p>	<p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p> <p>до 6%</p>
Руководители (заместитель директора)	1. Организация методической работы с учетом новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг (с учетом ФГОС)	до 1,5%
	2. Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь с СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	до 1,5%
	3. Работа с интернет –представительством, на образовательном форуме	до 1,0%
	4. Продуктивное участие в реализации системы методической работы учреждения: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов	до 1,5%
	5.Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	до 1 %

	<p>6.Результативные выступления педагогов, курируемых зам. зав. По УВР на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: -на внутри садовском уровне -на муниципальном уровне -на федеральном уровне.</p>	до 2 %
	<p>7. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта –на муниципальном уровне -на федеральном уровне.</p>	до 1%
	<p>8. Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.</p>	до 1,5%
	<p>9.Реализация годового плана деятельности детского сада в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля</p>	до 1,5%
	<p>10.Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы</p>	до 1%
	<p>11.Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ</p>	до 1%
	<p>12.Организация аттестации педагогических работников</p>	до 1%
	<p>13.Интенсивность и напряжённость работы</p>	до 2%
	<p>14.Эффективность и качество исполнения управленческих решений</p>	до 1,5%
	<p>15. Отсутствие жалоб со стороны учредителя, администрации ДОУ, родителей (законных представителей), сотрудников</p>	до 1,5%
	<p>16. Отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение профессиональной этики среди коллег, родителей (законных представителей)</p>	до 1%
	<p>17. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления</p>	до 1,5%
	<p>18. Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.)</p>	до 1,5%
	<p>19. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по</p>	до 2 %

	благоустройству территории, в проведении ремонтных работ, субботниках, уборках и т. д.)	
	20. Соблюдение правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, бережное отношение к имуществу ДОО, соблюдение программы энергосбережения	до 1%
	Другое: 21. Подготовка учреждения к открытию (к новому учебному году) 22. Осуществление закупки оборудования и инвентаря для комплектования детского сада, подготовка документации. 23. Высокая результативность в выполнении наиболее сложных работ и достижение высоких показателей 24. Эффективное взаимодействие с поставщиками и подрядчиками по поставке товаров и выполнению работ, услуг.	до 6% до 6% до 6% до 6%
Руководители (заместитель директора по хозяйственной работе)	1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 2. Эффективная деятельность по подготовке дошкольной образовательной организации к новому учебному году (к открытию). 3. Активная работа по укреплению, поддержанию и развитию материальной базы образовательной организации. 4. Систематическая работа по экономии электрической и тепловой энергии коммунальных расходов, дающая положительный результат. 5. Контроль, качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с эксплуатацией систем отопления, водоснабжения, подготовка к началу отопительного сезона. Другое: 6. За сложность и напряженность работы, активное участие в субботниках. «санитарных днях», озеленении площадок и кабинетов. 7. За качественное выполнение срочных аварийных работ. 8. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. 9. Эффективное взаимодействие с поставщиками и подрядчиками по поставке товаров и выполнению работ, услуг. 10. Работа по привлечению внебюджетных (спонсорских) средств, направленных на укрепление материальной базы ДОО	до 2% до 2% до 2% до 1% до 2% до 6% до 6% до 6% до 6%

3.3. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОДО «Детский сад Гармония» МОУ СОШ №71 г. Брянска, относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка – до 5000 руб.;
- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) – до 10000 руб.;

- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи – 5000 руб.;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника или операционного вмешательства – до 5000 руб.;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия – от 5000 до 10000 руб.;
- в других, предусмотренных законодательством РФ и коллективным договором, случаях.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника и прилагаемым документам

Приложение 5
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска

**Базовые и повышающие коэффициенты
для формирования ставок (окладов)
работников образовательной организации**

1. Базовый коэффициент			
№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
1.1.	Коэффициент уровня образования (K1)	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"	1,4
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"	1,35
		среднее профессиональное образование	1,2
		начальное профессиональное образование	1,1
		среднее (полное) общее образование	1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1.	Коэффициент стажа работы (K3)	стаж работы до 2 лет	0,05
		стаж работы от 2 до 5 лет	0,10
		стаж работы от 5 до 10 лет	0,15
		стаж работы от 10 до 20 лет	0,20
		стаж работы 20 и более лет	0,25

2.2.	Коэффициент квалификации (К4)	квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория <*>	0,25 0,20 0,15
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (Кзв)	Степень, звание, знаки: за ученую степень: доктор наук кандидат наук Государственные награды: ордена медали Почетные звания РФ, СССР, РСФСР: "Народный..." "Заслуженный..." "Мастер спорта международного класса..." Ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник профтехобразования РСФСР", "Отличник физической культуры и спорта", "За достижения в культуре", "Отличник здравоохранения", "Отличник успехов в среднем специальном образовании"	0,5 0,45 0,5 0,4 0,4 0,3 0,3 0,2
2.4.	Коэффициент масштаба управления (К5)	I группа по оплате труда: уровень 1 - руководители уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 3 - руководители структурных подразделений II группа по оплате труда: уровень 1 - руководители	0,7 0,3 0,2 0,5

	уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,2
	уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,15
	III группа по оплате труда:	
	уровень 1 - руководители	0,3
	уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,15
	уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,1
	IV группа по оплате труда:	
	уровень 1 - руководители	0,2
	уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,1
	уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,05

Приложение 6
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ «Центр образования»Перспектива» г. Брянска

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
для расчета ставок (окладов) рабочих
муниципальной образовательной организации**

	Разряд оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	0,3	0,35	0,4	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах,
оплата труда которых производится в повышенном размере

N п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Водители автобусов, специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников художественных коллективов для культурного обслуживания населения, имеющие 1 класс	0,6
2	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,4
3	Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	0,15
4	Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства	0,15
5	Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	0,15

Примечания:

1. В Учреждении могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в повышенном размере, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается Учреждением самостоятельно.

3. Оплата труда рабочих в повышенном размере устанавливается Учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда рабочих в повышенном размере является существенным изменением условий трудового договора, о котором они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение 8
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска

Коэффициент специфики работы (К2)

№ п/п	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15 - 0,2
2	За работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15 - 0,2
3	За работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским работникам	0,3
4	За работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением педагогическим и другим работникам	0,15 - 0,2
	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки (оклады) на 0,15 - 0,2, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением в специальных учебно-воспитательных организациях	
5	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, кадетских школах-интернатах, казачьем кадетском корпусе:	
	руководителям и специалистам	0,25
	другим работникам	0,15
6	В образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	0,15
7	В общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для	0,2

	обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	
8	За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях среднего профессионального образования	0,2
9	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
10	Руководящим и педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей, техникумов, центров образования, школ с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
11	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
12	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
13	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, центров	0,2
14	За работу в организациях социальной защиты населения: детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых	0,15 - 0,2
15	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения организаций среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел	0,15
16	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных организациях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
17	Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,15
18	Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, иностранному языку, производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка	0,15

19	Заведующим, воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,1
20	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3
21	Руководящим и педагогическим работникам государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей "Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А.Гагарина"	0,65
22	Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных организаций при исправительно-трудовых колониях за работу, связанную с особенностями деятельности данных учреждений	0,2
23	Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных организаций при исправительных колониях за особые условия работы	0,5
24	Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных организаций при исправительно-трудовых колониях строгого или особого видов (режимов) содержания осужденных дополнительно	0,1 - 0,15

Объемные показатели деятельности образовательной организации

1. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, организациях среднего профессионального образования	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество групп в дошкольных организациях	за группу	10
4	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования детей, в том числе: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
5	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1

		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	30
8	Наличие при государственной образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	15
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе	за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортн

	государственной образовательной организации		ые средства
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	20
14	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе государственных образовательных организаций	30
		в других случаях	15
15	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	15
19	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
20	Количество обучающихся в группах постоянного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-	за каждого обучающегося	0,5

	педагогической и медико-социальной помощи		
21	Количество обучающихся в группах переменного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в том числе: получивших консультации специалистов; посетивших индивидуальные занятия; участвовавших в массовых диагностических обследованиях	за каждую консультацию, занятие, участника обследования	0,05
22	Наличие в образовательных организациях кабинетов, оборудованных специальным коррекционно-развивающим оборудованием разных видов активности	за каждый вид	до 15 баллов
23	Организация психолого-педагогической и медико-социальной помощи другим образовательным организациям	за весь объем	до 20 баллов
24	Проведение массовых мероприятий для обучающихся организациями дополнительного образования детей	за весь объем путем умножения общего количества участников мероприятия на количество дней его проведения, суммирования произведений по всем мероприятиям и деления суммы произведений на 250 рабочих дней в году или за каждого участника	0,03
25	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
26	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов: до 3 млн. рублей свыше 3 млн. рублей	до 10 до 20
27	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня		20 10 5

3. Муниципальные организации образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1	Организации среднего профессионального образования; общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2	Организации среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, техникумы	свыше 350	до 350	-	-
3	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
4	Школы и другие общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда
работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в
муниципальной образовательной организации**

Контингент обучающихся	Размер коэффициента		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени <1>
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10
Студенты	0,25	0,20	0,10
Аспиранты, слушатели образовательных организаций по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

<1> Коэффициент применяется для высококвалифицированных кадров, привлекаемых к работе в образовательной организации на почасовой основе, в случае если они имеют стаж преподавательской работы более 5 лет. В противном случае для расчета применяется порядок почасовой оплаты.

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного размера базовой единицы.

2. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

4. Коэффициенты ставок почасовой оплаты демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, - 0,3 - 0,4.

I. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления(изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей (за исключением условий регулирования учебной нагрузки преподавателей, предусмотренных в разделе II настоящего приложения), продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам образовательных организаций;

тьюторам образовательных организаций (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных организаций (кроме дошкольных образовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования детей).

1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11-х (12-х) классов образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

преподавателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за

исключением преподавателей таких образовательных организаций, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год);

преподавателям специальных дисциплин 1 - 11-х (12-х) классов музыкальных, художественных общеобразовательных организаций;

преподавателям 3 - 5-х классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7-х классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4-х классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

логопедам организаций здравоохранения и социального обслуживания;

24 часа в неделю - преподавателям 1 - 2-х классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4-х классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

720 часов в год - преподавателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

960 часов в год - концертмейстерам образовательных организаций.

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 (1 час) и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" (45 мин.) для обучающихся 1-го класса. При этом количество часов установленной учетной нагрузки соответствует количеству 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 образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение

преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, 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 консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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 образовательной организации 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;

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 др.).

1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных организациях (пришкольных интернатах), специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, дошкольных

образовательных организациях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией, учреждениях здравоохранения и социального обслуживания;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных организациях дополнительного образования детей, в общежитиях образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, иных организациях.

1.4. Должностной оклад (ставка) перечисленным ниже работникам выплачивается с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в основное рабочее время в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных организаций с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными организациями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Примечания: 1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4-х классов сельских общеобразовательных организаций с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных организаций, учителям иностранного языка общеобразовательных организаций, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

5. Учителям общеобразовательных организаций, а также преподавателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных организаций, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год), у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку (оклад);

заработная плата в размере ставки (оклада), если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и догрузке другой учебной работой не позднее чем за два месяца.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7. Преподавателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

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

9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

II. Порядок исчисления заработной платы

2.1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей (за исключением преподавателей организаций среднего профессионального образования).

2.1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским

заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год в том случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается одинаковое количество часов на предмет (дисциплину). Если учебными планами на каждое полугодие предусмотрено разное количество часов на предмет (дисциплину), то тарификация учителей и преподавателей производится раздельно по полугодиям.

2.1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки (оклада) заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам (окладам).

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.1.5. В учебную нагрузку преподавателей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на лекционные, практические занятия, проверку домашних контрольных работ, руководство курсовыми, выпускными квалификационными работами, групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов, экзаменов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов, экзаменов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

На проверку домашних контрольных работ по общеобразовательным дисциплинам, дисциплинам общего, гуманитарного и социально-экономического, математического и общего естественно-научного циклов отводится 0,5 часа; по дисциплинам и профессиональным модулям профессионального цикла отводится 0,75 часа.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебную дисциплину по

учебному плану, на проверку домашних контрольных работ, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами, групповые и индивидуальные консультации, 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов, экзаменов, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, преподавателю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.2. Порядок исчисления заработной платы преподавателей организаций среднего профессионального образования (за исключением преподавателей педагогических колледжей, к которым применяется порядок исчисления заработной платы, предусмотренный для учителей).

2.2.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей образовательной организации определяется путем умножения часовой ставки (оклада) преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка (оклад) определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

2.2.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок (окладов) на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.2.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки (оклада) заработной платы с учетом его квалификации (уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории).

2.2.4. При повышении ставки (оклада) заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной

категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.2.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам (окладам) только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам (окладам) ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.2.6. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.2.5 настоящего приложения.

2.2.7. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки (оклада) уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.2.8. В организациях среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.2.9. В организациях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодий.

2.2.10. Оплата труда мастеров производственного обучения образовательных организаций производится по ставкам (окладам), соответствующим их квалификации.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Количество мастеров производственного обучения определяется образовательной организацией исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 ставки (оклада).

Мастерам производственного обучения, выполняющим в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 3.1 настоящего приложения;

при оплате преподавателям организаций среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку (оклад) 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).

Для преподавателей организаций среднего профессионального образования, как было указано в пункте 3.2.1 настоящего приложения, - путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы на 72 часа.

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

3.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 9 к Положению. В размеры часовых ставок (окладов) заработной платы, предусмотренных Положением, включена оплата за отпуск.

IV. Порядок определения уровня образования

4.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего или высшего

профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности "логопед" применяется только в учреждениях здравоохранения).

4.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренной для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оплаты за труд для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренной для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливается:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по вышеуказанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и

выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

V. Порядок определения стажа педагогической работы

5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно приложению 11 к настоящему Положению;

время работы в других организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 12 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 12 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 11 к настоящему Положению.

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время
работы в которых засчитывается в педагогический
стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>

<p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством).</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях
(учреждениях),
а также времени обучения в организациях(учреждениях) учреждениях высшего и
среднего
профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР
и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном

учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных, здравоохранения;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций о порядке исчисления заработной платы могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 14
к Положению
о системе оплаты труда работников
МБОУ «СОШ №71» г. Брянска

**Форма тарификационного списка педагогических работников
муниципальной образовательной организации**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Ставка (оклад)	Повышающие коэффициенты	Нагрузка
1	2	3	4	5	6	7	8

Число часов в неделю			Зарботная плата в месяц			Дополнительная оплата				итого заработная плата с учетом граф 12 - 16
1 - 4 классы	5 - 9 классы	10 - 11 классы	1 - 4 классы	5 - 9 классы	10 - 11 классы	компенсационные выплаты за:			иные выплаты	
						вредные и (или) опасные условия труда	классное руководство	заведование учебными кабинетами		
9	10	11	12	13	14	15			16	17

Директор _____
(Ф.И.О.) (подпись)

5. Приложение № 4 исключить.

6. Приложение № 4 изложить в следующей редакции

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п\п	Содержания мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость в рублях	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия
I. Организационные мероприятия						
1.	Организация обучения работников профессий повышенной опасности - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; - шеф-повар; - рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	руб.	4 чел	4800	По графику	специалист по ОТ
2.	Организация обучения педагогических работников по ОТ по программе инструктора по обучению оказания неотложной помощи	руб.	2 чел	2000	Начало года	Заместитель директора по УВР, специалист по ОТ
3.	Приобретение наглядных пособий и литературы по охране труда.	руб.		1000	в течение года	Заместитель директора по УВР, специалист по ОТ
4.	Обеспечение необходимой бланковой документацией по охране труда	руб.		1000	ежегодно	Заместитель директора по УВР
5.	Проведение тренировок по эвакуации при пожаре и ЧС	чел	150		2 раза в год	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по АХР
6.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	чел	67		ежегодно	Заместитель директора по УВР Специалист по ОТ
7.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки персонала	чел	67	25000	По графику	Заместитель директора по УВР медработник
II. Технические мероприятия						
1	Содержание в рабочем состоянии освещения. Регулярная проверка освещения, своевременная замена ламп в светильниках и прожекторах	руб		12000	в течение года	Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по АХР
2.	Своевременное проведение замеров защитного заземления	руб		45000	по графику	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по АХР
3	Контроль за бесперебойной работой оборудования прачечной и пищеблока и	руб		10 000	в течение года	Заместитель директора по УВР

	своевременное обслуживание, в целях обеспечения безопасной эксплуатации.					Заместитель директора по АХР
4.	Подготовка имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях: - промывка и опрессовка отопительной системы и ГВС; - обслуживание системы вентиляции; - дератизация, дезинсекция помещений, акарацидная обработка территории; - техническое обслуживание и перезарядка огнетушителей (19 шт.); - испытание внутреннего противопожарного водопровода и пожарных кранов (12 шт.)	руб		25000	Июль-август Июль-август	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по АХР
5.	Контроль и техническое обслуживание систем безопасности и оповещения: -техническое обслуживание автоматической пожарной сигнализации и мониторинг ; -обслуживание системы видеонаблюдения	руб		35000 21000 23000	в течение года	Заместитель директора по АХР
5.	Содержание территории учреждения в надлежащем состоянии в целях обеспечения безопасности работников -проведение субботников; -вывоз крупногабаритного мусора; -закупка песка; -покраска оборудования; -обрезка кустов, покос травы; - ремонт оборудования на территории; -своевременный спил засохших веток;	руб		10000	в течение года	Заместитель директора по АХР, дворник
6.	Приобретение средств дезинфекции	Руб		20000	в течение года	Заместитель директора по АХР
7.	Приобретение средств для обработки и дезинфекции воды бассейна	руб		25000	в течение года	Заместитель директора по АХР
8.	Проведение испытания оборудования спортзала, малых форм на участках				2 раза в год	Члены комиссии
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						

1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	чел	150	120000	По графику	Заместитель директора по УВР, специалист по ОТ
2.	Оснащение необходимыми медикаментами для оказания первой помощи.	руб	По заявке	1000	По заявке	Заместитель директора по АХР
VI. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.						
1.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические калоши)	шт пар	2 2	4000	в течение года	Заместитель директора по АХР
2.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением и выполняемых в особых температурных условиях, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ: - ИС фильтрующего действия - плащ дождевик - ботинки утепленные - сапоги резиновые - перчатки резиновые - костюм с брюками рабочий - куртка утепленная - халат белый	шт шт шт шт пар уп шт шт	400 5 5 5 120 5 5 5	29000	в течение года	Заместитель директора по АХР
3.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами	руб	По заявке	25000	в течение года	Заместитель директора по АХР
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта						
1	Организация занятий спортом в клубах и секциях		--	--	в течение года	Первичная профсоюзная организация
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий - сдача всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО); - организация спортивной секции	руб	-	2000	в течение года	Первичная профсоюзная организация, инструктор по физкультуре, специалист по ОТ, старший воспитатель, заместитель директора по УВР

Директор

Пихенько И.Н.

Председатель первичной

профсоюзной организации

Привалова Е.В.

7. Приложение № 6 исключить.

8. Приложение № 6 изложить в следующей редакции:

Приложение № 6

**Список профессий с вредными и (или) опасными условиями труда,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда для следующих профессий:

№	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
2.	Повар	7 дней
3.	Шеф-повар	7 дней
4.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	7 дней

Директор

_____ Пихенько И.Н.

Председатель первичной

профсоюзной организации

_____ Привалова Е.В.

8. Приложение № 9 «Положение о выплатах компенсационного характера педагогическим и другим работникам за специфику работы отделения дошкольного образования детский сад «Гармония» МБОУ «Центр образования «Перспектива» г. Брянска:

- в пункте 2.1 раздела 2 «Выплаты специальной части фонда оплаты труда» исключить слова «-Заведующий хозяйством», «...хлораторщик», добавить в конце раздела слова «- грузчик».

Подписи сторон:

От работодателя:

Бибикова Л.В.
Кривошеева Е.О.
Касацкая Н.Н.

От работников:

Привалова Е.В.
Светличная С.А.
Святкова Е.В.