

Управление образования администрации города Кемерово
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 52 имени Е.А.Кремлева»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации
_____ Л.В. Гапонова

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №52
имени Е.А.Кремлева»

_____ А.М.Смирнов
Приказ от 02.09.2024г № 409

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
_____ И.В.Шевелева

Протокол заседания от

**Положение
об оплате и стимулировании труда.**

Кемерово 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	
Раздел 2.	Порядок формирования фонда оплаты труда, его распределения и использования	
Раздел 3.	Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	
Раздел 4.	Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений	
Раздел 5.	Порядок и условия почасовой оплаты труда	
Раздел 6.	Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки	
Раздел 7.	Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов	
Раздел 8.	Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров	
Раздел 9.	Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения	
Раздел 10.	Порядок и условия установления компенсационных выплат	
Раздел 11.	Порядок и условия установления стимулирующих выплат	

Приложение 1.	Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования	
Приложение 2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования	
Приложение 3.	Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования	
Приложение 4.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования	
Приложение 5.	Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)	
Приложение 6.	Перечень должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ которых совпадают	
Приложение 7.	Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования	
Приложение 8.	Условия включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации	
Приложение 9.	Перечень категорий работников основного персонала образовательной организации	
Приложение 10.	Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей	
Приложение 11.	Образец протокола заседания комиссии по установлению премиальной надбавки работникам МБОУ «СОШ №52»	
Приложение 12.	Критерии и показатели деятельности учителя	
Приложение 13.	Критерии и показатели деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе	
Приложение 14.	Критерии и показатели деятельности заместителя директора по воспитательной работе	

Приложение 15.	Критерии и показатели деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе	
Приложение 16.	Критерии и показатели деятельности заместителя директора по безопасности жизнедеятельности	
Приложение 17.	Критерии и показатели деятельности заведующего библиотекой	
Приложение 18.	Критерии и показатели деятельности специалиста по кадрам	
Приложение 19.	Критерии и показатели деятельности вахтера	
Приложение 20.	Критерии и показатели деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания	
Приложение 21.	Критерии и показатели деятельности сторожа	
Приложение 22.	Оклады руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово	
Приложение 23.	Положение о распределении централизованного фонда	

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №52», подведомственного управлению образования администрации города Кемерово (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования (далее - учреждений).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), то работнику осуществляется доплата до установленного размера МРОТ в пределах фонда оплаты труда, доведенного до учреждения на финансовый год.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по

каждой из должностей.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Учреждение принимает Положение об оплате труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №52», подведомственного управлению образования администрации города Кемерово.

1.10. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 2. Порядок формирования фонда оплаты труда, его распределения и использования

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются

- выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов,
- компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников учреждения и согласуется с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в [разделе 10](#) настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде:

- премиальных выплат по итогам работы,
- выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- иных поощрительных и разовых выплат;
- материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании и согласуются с выборным органом первичной профсоюзной организации и Советом учреждения.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от

фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц},$$

где: ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат руководителю, условия и порядок их установления регламентируется приложением № 6 к постановлению администрации города Кемерово от 30.12.2016 №3394.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждения включает:

- оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Индексация заработной платы в общеобразовательном учреждении производится в порядке устанавливаемом законами и актами органов местного самоуправления.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с [приложениями № № 1 - 4](#) настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения, осуществляющих свою деятельность по адаптированным образовательным программам, реализующих общеобразовательные программы общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в [приложении № 5](#) к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в [приложении № 5](#) к Положению, - со дня присвоения, награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально, по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр.факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Op}) \times (\text{K4}))$$

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Op - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

а) за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

б) при возложении на учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.2. Распределение учебной нагрузки учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

4.1.3. 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, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках,

производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

4.2. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ ([приложение № 1](#) к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с [приложением №6](#) к настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ ([приложение № 1](#) к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Руководители образовательных учреждений:

а) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе в заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО} / \text{Нчас.мес.} \times \text{Нфакт. мес.} \times \text{мес.} \times \text{мес.},$$

где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников ([приложение № 1](#) к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. - фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

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

5.3. 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 распределение учебной нагрузки.

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [ст. 333](#) Трудового кодекса РФ, [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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 учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- старшим вожатым.

6.3.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в [6.3.3](#) настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.2. 1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе

адаптированным);

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.2. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.2. настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно абзацу 2 пункта 6.8 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) 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;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) 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;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме **компенсационных выплат** (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными, и методическими объединениями, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в [пунктах 6.1 - 6.3](#), в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

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

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении

оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

6.6. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 6.3.2.1](#), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [пункте 6.3.2.](#), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую)

работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.7. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1 - 4 классов (при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных абзацем 6 пункта 6.6.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

При возложении на учителей учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие учреждения, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

6.8. Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с 6.6. - 6.8. соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период

временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с 6.6. – 6.8.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

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

При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога ([приказ](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, [раздел](#) «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

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

7.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.5. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.6. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.7. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.8. 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, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается в соответствии с приложением № 16 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителя определяется в соответствии с объемными показателями.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,7;

3-я группа - 1,6;

4-я группа - 1,5.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 10 к настоящему Положению.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников

образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю регламентируются приложением № 6 к постановлению администрации города Кемерово от 30.12.2016г. №3394.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения или положением о стимулировании работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера. При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы

начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно [пункту 9.5](#) настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: классное руководство (выплата за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными,

цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. *Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.*

Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень должностей работников учреждений, которым может устанавливаться доплата к ставке заработной платы, отражен в таблице 1.

Таблица 1

Перечень должностей работников учреждений, которым может устанавливаться доплата к ставке заработной платы (должностному окладу) до 12%

Наименование должности	Виды выполняемых работ
Специалисты всех категорий работающих из числа административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала учреждений	работа за дисплеями ЭВМ
Учителя химии, лаборанты кабинета химии	работа с использованием химических реактивов и их хранением
Учителя технического труда	Малярные и штукатурные работы, работы на деревообрабатывающих станках, заточка инструментов сухим способом, газо- и электросварочные работы, производимые в помещениях, работы по гашению извести, сверление пневмоинструментом, работы, связанные с применением растворителей, лаков, красок, клеев на основе вредных химических веществ

Доплата учителям, занятых на работах с вредными условиями труда, рассчитывается исходя из количества учебных занятий (часов), проводимых во вредных условиях. Процент доплаты к ставке отражен в таблице 2.

Таблица 2

Доплата учителям, занятым на работах с вредными условиями труда

Наименование предмета (кружка)	Классы (группы)	Годовое количество учебных часов	Из них во вредных условиях (часов практич. занятий)	Процент занятости во вредных условиях (гр. 4 : гр. 3)	Процент доплаты к ставке заработной платы (окладу) (12% x гр.5 / 100)
1	2	3	4	5	6
Химия	5 "АБВ"	210	130	61,9	7,4

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда сторонней организацией рабочее место признается безопасным, то указанные в [статье 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся. Работник предупреждается за два месяца до момента снятия ранее производимой доплаты и в соответствующие локальные акты вносятся изменения.

10.5. *Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).*

Согласно [постановлению](#) Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. *Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со [статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154](#) ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки,*

производятся в следующих размерах:

10.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится *доплата за совмещение профессий* (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.6.2. *Оплата за сверхурочную работу* производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.3. *Оплата труда за работу в ночное время* (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере – 40 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

10.6.4. *Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни* производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а

день отдыха оплате не подлежит.

10.6.5. *Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата.*

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, представлен в таблице 3.

Таблица 3

Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников

	Наименование показателя	Размеры компенсационных доплат	Период
	<i>Педагогическим работникам</i>		
10.6.5.01	<u>За проверку письменных работ:</u> <ul style="list-style-type: none"> - по русскому языку, литературе, родному языку, родной литературе - по химии, физике, иностранному языку, биологии, естествознанию, астрономии, информатике, истории, географии, ОБЖ, экономике, технологии, обществознанию, праву, правоведению, черчению и графике, ИЗО, МХК, ОДНКНР. ОРКСЭ. - по математике, алгебре, геометрии; вероятности и статистики - учителям начальных классов 	15% 5% 10% 10%	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.02	<u>За классное руководство</u>	3000 рублей (независимо от количества обучающихся в классе (классе – комплекте, группе)	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.03	<u>За заведование</u> /ул. Новогодняя, 8/ - учебными кабинетами	600 рублей (если кабинетом)	01.09.2024 - 31.08.2025

	<ul style="list-style-type: none"> - кабинетами повышенной опасности, спортивным залом, спортивной площадкой, мастерскими, кабинетом технологии (девочки) - комнатой детских инициатив, звукорежиссерской <p><i>/ул. Каракумская, 14/</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - учебными кабинетами, - кабинетами повышенной опасности, спортивным залом 	<p>заведует один учитель) 300 рублей (если кабинетом заведуют два учителя)</p> <p>800 рублей (если кабинетом заведует один учитель) 400 рублей (если кабинетом заведуют два учителя)</p> <p>200 рублей</p> <p>300 рублей</p> <p>800 рублей</p>	
10.6.5.04	За организацию профориентационной работы (в том числе, в рамках реализации Договора о сотрудничестве с КУЗГТУ)	5 000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.05	За руководство методическими и предметными объединениями учителей и классных руководителей; работу в городском методическом совете: <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня учителей – предметников - районного, городского уровней, ГМС - МО классных руководителей школьного уровня 	<p>2000 рублей</p> <p>500 рублей</p> <p>1000 рублей</p>	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.06	За ведение внеклассной работы с обучающимися (кружковая работа)	в % от оклада	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.07	За работу секретаря педагогического совета	500 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.08	За выполнение работы диспетчера по составлению и корректировке расписания учебных занятий и звонков 5-11 классов (Новогодняя,8)	5000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.09	За работу администратора ЭШ 2.0	1000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.10	За работу звукорежиссера при проведении внеклассных мероприятий	2000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.11	За выполнение работы курьера	2000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.12	За работу в школьном музее	9 000 рублей	01.09.2024 -

			31.08.2025
10.6.5.13	Педагогическим работникам за проведение работы с обучающимися с ограниченными возможностями (учитель – предметник, педагог – психолог, дефектолог, логопед, олигофренопедагог)	200 рублей за 1 час в неделю	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.14	За работу службы медиации	500 рублей	01.09.2024-31.08.2025
	<i>Социальному педагогу</i>		
10.6.5.15	За организацию горячего питания	1500 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.16	<i>Технику-программисту, учителю информатики</i> за обслуживание компьютерной техники, не входящей в должностные обязанности, за каждую единицу техники (приемная, методический кабинет, социальный педагог, библиотека, компьютеры в здании на ул. Каракумская,14)	250 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.17	За работу администратора школьного сайта	1000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
	<i>Инспектору отдела кадров</i>		
10.6.5.18	За оформление электронных больничных листов	3000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.19	За работу с Пенсионным фондом РФ, подготовку персонифицированных данных работников образовательного учреждения	3000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.20	За работу с электронной программой «Электронная школа 2.0.» (секретариат)	3000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.21	За работу с электронной почтой	1000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.22	За оформление договоров на курсы повышения квалификации, целевых договоров на обучение	2500 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.23	Педагогическим работникам ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (из средств федерального бюджета)	5000 рублей за один класс	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.24	За работу начальника школьного оздоровительного лагеря	2000	
10.6.5.25	За выполнение срочных работ по ликвидации аварийной ситуации в учреждении	500	
10.6.5.26	За развитие учебно-методического комплекса учебных кабинетов	1000	
10.6.5.27	За сопровождение учащихся на олимпиады, творческие конкурсы в нерабочее время	100	
10.6.5.28	За разработку дополнительных образовательных программ (из расчета за одну программу)	1000	
10.6.5.29	За выполнение функций и полномочий контрактного управляющего	3000	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.30	За работу по внедрению в образовательный процесс ИКТ – технологий, развитие в ОУ образовательной платформы «Сферум», ФГИС «Моя школа»	2000	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.31	За работу секретаря школьной психолого –	2000	01.09.2024 -

	педагогической комиссии ППк (ведение протоколов, журналов, карт развития ребенка и др.)		31.08.2025
10.6.5.32	За тиражирование грамот для обучающихся, КИМ для проведения оценочных и диагностических процедур	1000	
10.6.5.33	За размещение информации на сайтах ЕИС	1500	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.34	За размещение информации на сайтах в сфере закупок, электронный бюджет, bus.gov.ru, диадок	1500	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.35	За проведение электронных торгов на электронной площадке РТС, электронный магазин Кузбасса	2000	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.36	За организацию работы медиацентра, ведение социальных сетей учреждения	5000	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.37	За работу на портале «Работа России», в программе «СБИС», на сайте по подбору вакансий «Kemerovo.hh.ru»	2500	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.38	За организацию работы школьного спортивного клуба «Авангард»	2 000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025
10.6.5.39	За организацию ГТО в 1 - 5 классах	1 000 рублей	01.09.2024 - 31.08.2025

10.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда и конкретизируются в трудовых договорах работников.

10.8. За выполнение трудовой функции Советника устанавливается выплата компенсационного характера за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников (18504,20 (за 1 ставку) с учетом р/к), а также выплачивается премиальная надбавка в размере 9272 руб. 82 коп.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

11.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда (____), в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (____), и распределяет его на выплаты

стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (_____);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (_____);
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного управления.

11.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

11.4. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

11.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приложением №6 к постановлению администрации города Кемерово от 30.12.2016 №3394

11.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.7.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за предыдущий учебный год и выплачивается с 01 сентября по 31 августа ежемесячно, включая летние месяцы.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом учреждения.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом (Приложение 1), на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя Совета учреждения.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников приведены в приложениях 12-21 данного Положения.

11.7.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам только при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда (сложившейся экономии фонда оплаты труда).

11.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления по должностям работников учреждения.

К **выплатам за интенсивность** и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);
- стимулирующая выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам.

Выплата педагогическим работникам назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

11.8.1. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского

работника.».

11.8.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

11.8.3. **Показатели стимулирования** (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

11.8.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

11.8.5. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

11.8.6. Показатели стимулирования за **интенсивность и высокие результаты работы** по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование показателя	Размеры стимулирующих выплат, руб.	
11.8.6.1	За качественное и своевременное выполнение важных и срочных заданий	500	
11.8.6.2	За качественную работу по предупреждению недопущений неисправностей оборудования школы, школьного здания.	1000	
11.8.6.3	За качественное выполнение заданий, не входящие в должностные обязанности (очистка крыши, наружное оформление здания школы к праздникам, опиловка деревьев)	1000	
11.8.6.4	За качественное выполнение работ по подготовке учреждения к новому учебному году	1000	
11.8.6.5	За качественное выполнение работ по благоустройству территории образовательного учреждения (побелка деревьев, бордюры)	500	
11.8.6.6	За качественное выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, в том числе качественное, оперативное и результативное выполнение разовых поручений администрации (за каждое поручение)	500	
11.8.6.7	Работникам учреждения за организацию, проведение,		

	участие и подготовку участников разовых мероприятий , направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения		
	Школьного уровня	500	
	Районного уровня	1000	
	Городского уровня	2000	
	Регионального уровня	3000	
11.8.6.8	За проведение ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году:		
	• штукатурка стен за 50 кв.м	1000	
	• покраска пола, плинтуса за 70 м.	1000	
	• побелка стен за 500 кв.м	1500	
	• покраска подоконников за 100 кв.м.	1000	
	• столярные и плотницкие работы	1000	

11.8.7. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности, которая фиксируется в протоколе комиссии по премированию для установления разовых премиальных выплат, данная выплата за интенсивность выплачивается из экономии стимулирующей части фонда ФОТ учреждения, но не ниже уровня минимального размера оплаты труда. Протокол комиссии по премированию сопровождается ходатайством председателя профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 52» об установлении данной выплаты.

11.9. Иные поощрительные и разовые выплаты

11.9.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

11.9.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде

- разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику,
- материальной помощи.

11.9.3. **Материальная помощь** в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения (с учетом районного коэффициента) в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников - 5000 рублей
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) - от 3000 до 5000 рублей;
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – 5000 рублей;
- рождение ребенка – 5000 рублей.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

11.9.4. **Премии** (с учетом районного коэффициента) выплачиваются:

- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) в сумме **5000 рублей;**

- к праздничным дням (Новый год, 23 февраля, 8 марта);
- профессиональному празднику.

Приложение 1

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>				
	1 квалификационный уровень	7354		
	старший вожатый (высшее профессиональное образование)		1,7158	11146
	2 квалификационный уровень	7354		
	социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,1878	15331
	3 квалификационный уровень	7354		
	педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	15331
	4 квалификационный уровень	7354		
1.	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	11146
2.	Учитель (высшее профессиональное образование)		1,8880	12265
4.	Учитель (I квалификационная категория)		2,1878	14213
5.	Учитель (высшая квалификационная категория)		2,3600	15331

Приложение 2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад
-------	-------------------------	---------------------------	------------------------	--------------------------

п		квалификационной группе, руб.	коэффициент	(ставка)
1	2	3	4	5
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>				
1 квалификационный уровень		4943		
	секретарь-машинистка		1,3443	6645
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>				
1 квалификационный уровень		5099		
1.	инспектор по кадрам (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данном учреждении не менее 1 года); лаборант (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,3033	6646
2.	техник-программист		1,4074	7176

Приложение 3

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2 квалификационный уровень	5187		
	библиотекарь		1,5368	7971
	3 квалификационный уровень	6294		
	заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1109	13286

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</i>				
	1 квалификационный уровень	4500		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, вахтер)		1,1811	5315
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания)		1,2991	5846

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник народного образования (просвещения)", "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", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР", "Заслуженный мастер производственного	0,1

обучения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", а также имеющие нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"	
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Ветеран сферы воспитания и образования", "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также имеющие нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"	0,1

Приложение 6

Перечень должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ которых совпадают

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ).
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися допризывной подготовки по курсу «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер- преподаватель; тренер - преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу

Приложение 7

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
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	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 машинках 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 работе.
Методические (учебно-методические)	руководители, их заместители, заведующие

учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	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).
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений, министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
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	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 и секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	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

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больницы.

**Условия
включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени обучения в 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 пункте 1.1 настоящих условий.

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); 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, образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящих условий, 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 физического воспитания, 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 образовательных учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе 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 (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 Положением, 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 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 9

Перечень категорий работников основного персонала образовательной организации

Муниципальные учреждения	Перечень должностей
Предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях	Учитель, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый

Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения и учреждения, осуществляющего обучение, при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дошкольного и дополнительного образования, детских домах	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося	0,4, но не более 50
3. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, но не более 30

6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	15
8. Наличие оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, - кабинета массажа, - гаража; - пищеблока; - ресурсного класса; - тренировочной квартиры	за каждую единицу	15
- выгребных ям, котельных		20
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков,	за каждую единицу	15

- бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД, - кабинета дополнительного образования, - мастерских		
10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
11. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, складов - огорода	за каждую единицу за каждую единицу	50 20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - «живой уголок», - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждую единицу	15

».

2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением подтверждающих документов.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

б) по учреждениям для детей сирот и детей, оставшимся без попечения родителей, по общеобразовательным учреждениям для детей с ограниченными возможностями здоровья - по списочному составу на 1 января текущего года;

в) по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристических мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел. Среднегодовое количество участников составит: $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)]: 365 = 11$ человек.

2.4. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

2.5. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе

по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения и учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение, относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Общеобразовательные учреждения, кроме общеобразовательных учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 500	до 500	до 350	до 200
3. Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
4. Общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, школы-интернаты	свыше 700	до 700	до 600	до 300
5. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение	свыше 600	до 600	до 400	до 300

Муниципальные учреждения, подведомственные управлению образования администрации города Кемерово, обслуживающие образовательные учреждения (МБУ «Комбинат питания», МКУ «ЦТО», МАУ «Школьное питание»), и МБОУ ДПО «Научно-методический центр» отнести к I группе по оплате труда в связи с тем, что учреждения выполняют функции городского масштаба.

ОБРАЗЕЦ ПРОТОКОЛА

заседания комиссии по установлению премиальной
надбавки работникам МБОУ «СОШ №52» г. Кемерово
на _____ 20____ г.

« ____ » _____ .20__ года

№ _____

Комиссия в составе:

Председатель -

Члены комиссии:

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам
работы _____ учебных четвертей 20__ года

ПОСТАНОВИЛА:

1. Установить премиальную надбавку работникам МБОУ «СОШ № 52» на _____ 20__
года в следующих размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Кол-во баллов	Цена балла,руб.	Сумма,руб.
	Учителя			
1.				
2.				
3.				
4.				
	АУП			
1				
2				
	Вспомогательный персонал			
1				
2				
	ИТОГО			

Председатель комиссии: _____ (подпись)

Члены комиссии: _____ (подпись)

_____ (подпись)

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации

_____ (Гапонова Л.В.)

Критерии и показатели деятельности учителя

Критерии	Показатели
1. Результаты независимой оценки качества образования	Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднемуниципальных
	Доля выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов
	Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку выше годовой или подтвердивших отметку "5"
	Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5»
	Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору
2. Результативность внутри-школьного контроля	Доля учащихся, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные (зачетные, срезовые) работы по предмету за полугодие (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся) для учителей физкультуры- ГТО
	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся). Учителя, ведущие 2 и более предметов, выбирают 1 предмет
3. Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ. Интернет-работы не учитываются. Олимпиады ВУЗов
	Наличие победителей и призеров научно- практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ , департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования. Для учителей физической культуры: участие учащихся в Спартакиаде школьников.
4. Профессионализм педагога	Прохождение процедуры сертификации на региональном, муниципальном уровнях
	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования
	Грамоты и благодарственные письма за выступления на методических семинарах, конференциях; проведение мастер-классов, открытых мероприятий; подготовку обучающихся к конкурсам и соревнованиям.
	Участие в инновационной работе, работе в олимпиадных, экспертных (ОГЭ, ЕГЭ) комиссиях, конференциях, в том числе судейство.
	Результативное участие в очных и заочных всероссийских, областных, муниципальных конкурсах профессионального мастерства.
Качество работы с документами.	
5. Эффективность работы классного руководителя	Охват питанием
	Отсутствие долга по питанию и расхождения в отчетности (заказ /факт) при охвате питания не ниже 70%
	Внешний вид обучающихся
	Результативность участия класса в мероприятиях

Критерии и показатели деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Критерии	Показатели
1. Обеспечение качества	1.1.Процент качественной успеваемости обучающихся

обучения	1.2. Эффективная организация внутришкольного контроля
	1.3. Организация системной работы по развитию познавательной активности обучающихся
	1.4. Результаты независимого контроля качества обучения
	1.5. Прохождение всеми обучающимися итоговой аттестации по окончании соответствующей ступени обучения
2. Обеспечение инновационно-экспериментальной и методической деятельности	2.1. Отработка инновационного содержания, форм работы, технологий
3. Результативная работа с педагогическими кадрами	3.1. Рост профессионализма педагогических кадров.
	3.2. Привлечение и сохранение молодых специалистов
4. Высокий профессионализм	4.1. Создание комфортного психологического климата в коллективе
	4.2. Повышение квалификации, профессиональная подготовка
	4.3. Общественное признание высоких профессиональных достижений

Приложение 14

Критерии и показатели деятельности заместителя директора по воспитательной работе

Критерии	Показатели
1. Обеспечение эффективной внеурочной деятельности	1.1. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, занятости обучающихся во внеурочное время
	1.2. Организация системной деятельности по развитию творческой активности обучающихся
	1.3. Мотивация обучающихся на активность в общественной жизни
	1.4. Организация спортивно-оздоровительной работы с обучающимися
	1.5. Организация каникулярного времени, летнего труда и отдыха.
	1.6. Социальное партнёрство с учреждениями города для решения воспитательных задач ОУ.
	1.7. Эффективность организации работы с родителями
2. Обеспечение инновационно-экспериментальной и методической деятельности	2.1. Отработка инновационного содержания, форм работы, технологий
	2.2. Качественная организация работы МО классных руководителей
	2.3. Реализация контрольной функции
3. Результативная работа с педагогическими кадрами	3.1. Рост профессионализма педагогических кадров
	3.2. Привлечение и сохранение молодых специалистов
4. Высокий профессионализм	4.1. Методическая и научно-исследовательская деятельность и публикации
	4.2. Общественное признание высоких профессиональных достижений

**Критерии и показатели деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

Критерии	Показатели
1. Организация работы по вопросам жизнеобеспечения учреждения	.1.Выполнение санитарных правил и норм 1.2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда .3.Своевременность заключения хозяйственных договоров
2. Качественное обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2.1.Подготовка учреждения к началу учебного года и организация ремонтных работ 2.2. Своевременное и целевое расходование средств 2.3. Списание материальных ценностей и постановка на подотчет 2.4. Обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии
3. Обеспечение сохранности и развития материально-технической базы учреждения	3.1. Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии 3.2. Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения

**Критерии и показатели деятельности
заместителя директора по безопасности жизнедеятельности**

Критерии	Показатели
1. Качество выполняемой работы	1.1.Предупреждение и недопущение террористических актов, пожаров и других ЧС 1.2.Качественная организация по обеспечению безопасности членов образовательного процесса, охраны труда, предупреждение травматизма, дорожно– транспортных происшествий 1.3. Вовлечение обучающихся в творческие конкурсы, олимпиады, смотры, связанные с обеспечением безопасности 1.4.Соблюдение пропускного режима для обучающихся для обучающихся и работников школы 1.5 Работа с документами по устранению нарушений (договора, фактуры, протоколы, акты) 1.6. Подготовка документов к приемке школы
2. Уровень профессионализма, профессиональные достижения	2.1. Качественное и своевременное ведение документации 2.1.Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступлений на семинарах и конференциях 2.2. Наличие методических дидактических разработок; 2.3 разработка инструкций, раздаточного материала по ТБ, 2.4 оформление и обновление информационных стендов

Критерии и показатели деятельности заведующего библиотекой

Критерии	Показатели
1. Качество выполняемой работы	1.1. Читательская активность обучающихся
	1.2. Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга
	1.3. Оформление библиотеки
	1.4. Участие в подготовке обучающихся, учителей в общешкольных, городских, региональных, всероссийских мероприятиях
2. Повышение профессионального мастерства	2.1. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность
	2.2. Наличие плана развития библиотеки

Критерии и показатели деятельности специалиста по кадрам

Критерии	Показатели
1. Качество выполняемой работы	1.1. Своевременное и качественное представление отчетности
	1.2. Качественное ведение документации
	1.3. Своевременное и качественное выполнение приказов, поручений администрации

Критерии и показатели деятельности вахтера

Критерии	Показатели
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1. Обеспечение сохранности имущества и ценностей, сданных на хранение
	1.2. Высокий уровень качества обслуживания участников образовательного процесса
	1.3. Соблюдение правил и норм охраны труда
	1.4. Содержание в чистоте и порядке помещений гардероба

Критерии и показатели деятельности рабочего по обслуживанию здания

Критерии	Показатели
1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции	1.1. Высокий уровень качества обслуживания закрепленных участков
	1.2. Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений, дворовых территорий

	1.3. Соблюдение правил пользования вспомогательными средствами и инвентарем
--	-----------------------------------------------------------------------------

Приложение 21

Критерии и показатели деятельности сторожа

Критерии	Показатели
1.1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции ОУ Итоги проведения текущих проверок охраны ОУ	1.1. Соблюдение графика дежурства
	1.2. Обеспечение соблюдения пропускного режима
	1.3. Обеспечение сохранности материальных ценностей
2. Соблюдение общих правил и норм, производственной санитарии, ТБ и ОТ, противопожарной защиты ОУ.	2.1. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства

Приложение №22

ПРИЛОЖЕНИЕ к постановлению администрации города Кемерово от 31.08.2020 № 2407

Оклады руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово

Наименование должности руководителя	Размер базового оклада, рублей	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей			
		3	4	5	6
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Руководители дошкольных образовательных учреждений					
2-4 группы	13890,00	25002,00	23613,00	22224,00	20835,00
5-7 групп	15278,00	27500,00	25973,00	24445,00	22917,00
8-11 групп	16612,00	29902,00	28240,00	26579,00	24918,00
12-14 групп	17500,00	31500,00	29750,00	28000,00	26250,00
15-20 групп	18889,00	34000,00	32111,00	30222,00	28334,00
21-27 групп	20556,00	37001,00	34945,00	32890,00	30834,00
28-36 групп	22223,00	40001,00	37779,00	35557,00	33335,00
37 и более групп	25000,00	45000,00	42500,00	40000,00	37500,00
Руководители общеобразовательных учреждений, за исключением школ психолого-педагогической помощи и школ-интернатов					
до 500 обучающихся	13890,00	25002,00	23613,00	22224,00	20835,00

501-1000 обучающихся	19445,00	35001,00	33057,00	31112,00	29168,00
1001-1600 обучающихся	25000,00	45000,00	42500,00	40000,00	37500,00
1601 и более обучающихся, МБНОУ «Городской классический лицей»	30556,00	55001,00	51945,00	48890,00	45834,00
Руководители учреждений дополнительного образования	19445,00	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
		35001,00	33057,00	31112,00	29168,00
Руководители школ психолого-педагогической помощи и школ-интернатов		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
до 100 детей	15278,00	27500,00	25973,00	24445,00	22917,00
101-150	16612,00	29902,00	28240,00	26579,00	24918,00
151-200	17500,00	31500,00	29750,00	28000,00	26250,00
201-250	18889,00	34000,00	32111,00	30222,00	28334,00
251-300	20556,00	37001,00	34945,00	32890,00	30834,00
301 и более	21390,00	38502,00	36363,00	34224,00	32085,00
Руководители учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение	20556,00	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
		37001,00	34945,00	32890,00	30834,00
Руководитель МБОУ ДПО «НМЦ»	25000,00	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
		45000,00	-	-	-
Руководитель МБУ «Комбинат питания»	23612,00	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
		42502,00	-	-	-
Руководитель МАУ «Школьное питание»	25000,00	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
		45000,00	-	-	-
Руководитель МКУ «ЦТО»	23167,00	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
		41701,00	-	-	-

Приложение 23

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы

учреждения, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Централизованный фонд учреждений направляется на установление руководителям стимулирующих выплат, материальной помощи.

1.3. Централизуемая доля фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Для руководителей общеобразовательных учреждений (за исключением вечерних (сменных) школ при учреждениях исполнения наказания) централизуемая доля фонда устанавливается в следующих размерах от фонда оплаты труда учреждения:

- 3% - для учреждений с численностью обучающихся до 200 человек;
- 2,7% - для учреждений с численностью обучающихся от 201 до 250 человек;
- 2,5% - для учреждений с численностью обучающихся от 251 до 300 человек;
- 2,4% - для учреждений с численностью обучающихся от 301 до 340 человек;
- 2,3% - для учреждений с численностью обучающихся от 341 до 380 человек;
- 2,2% - для учреждений с численностью обучающихся от 381 до 420 человек;
- 2,1% - для учреждений с численностью обучающихся от 421 до 460 человек;
- 2,0% - для учреждений с численностью обучающихся от 461 до 500 человек;
- 1,9% - для учреждений с численностью обучающихся от 501 до 540 человек;
- 1,8% - для учреждений с численностью обучающихся от 541 до 580 человек;
- 1,7% - для учреждений с численностью обучающихся от 581 до 620 человек;
- 1,6% - для учреждений с численностью обучающихся от 621 до 660 человек;
- 1,5% - для учреждений с численностью обучающихся от 661 до 700 человек;
- 1,4% - для учреждений с численностью обучающихся от 701 до 760 человек;
- 1,3% - для учреждений с численностью обучающихся от 761 до 820 человек;
- 1,2% - для учреждений с численностью обучающихся от 821 до 880 человек;
- 1,1% - для учреждений с численностью обучающихся от 881 до 940 человек;
- 1,0% - для учреждений с численностью обучающихся от 941 до 1000 человек;

0,98% - для учреждений с численностью обучающихся от 1001 до 1100 человек;
0,96% - для учреждений с численностью обучающихся от 1101 до 1200 человек;
0,94% - для учреждений с численностью обучающихся от 1201 до 1300 человек;
0,92% - для учреждений с численностью обучающихся от 1301 до 1400 человек;
0,9% - для учреждений с численностью обучающихся от 1401 до 1500 человек;
0,88% - для учреждений с численностью обучающихся от 1501 до 1600 человек;
0,86% - для учреждений с численностью обучающихся от 1601 до 1700 человек;
0,84% - для учреждений с численностью обучающихся 1701 и более человек.

(п. 1.3 в ред. [постановления](#) администрации г.

Кемерово от 29.12.2018 N 2958)

1.4. Централизуемая доля фонда оплаты труда учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, составляет не более 1,5% фонда оплаты труда соответствующих учреждений.

1.5. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

1.6. Централизованный фонд образовательных учреждений распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 75%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;
- иные поощрительные и разовые выплаты - не более 5% централизованного фонда.

1.7. Централизованный фонд учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 80%;
- иные поощрительные и разовые выплаты, включая премии за качество выполняемых работ - 20%.

1.8. Выплата руководителям учреждений премии по итогам работы, выплаты за интенсивность труда производятся с учетом фактически отработанного времени по занимаемой должности.

1.9. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой средств централизованного фонда и фактически начисленными руководителю выплатами, исчисленными нарастающим итогом с

начала года) остаются в распоряжении учреждения.

Порядок распределения неиспользованных средств централизованного фонда учреждения регламентируется локальным актом учреждения.

2. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и порядок их установления

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1.1. За счет средств централизованного фонда руководителям учреждений выплачивается премияльная выплата по итогам работы в виде ежемесячной премии по результатам выполнения их должностных обязанностей (далее - ежемесячная премия).

2.1.2. Установление ежемесячной премии руководителям учреждений осуществляется муниципальной комиссией по стимулированию труда руководителей (далее - комиссия), с обязательным участием в ней представителя Кемеровской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и представителя Совета по развитию муниципальной системы образования, действующей на основании [Положения](#), утвержденного постановлением Главы города от 18.12.2008 N 183. Состав комиссии утверждается приказом начальника управления образования ежегодно.

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

- руководителям дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования - один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования;
(в ред. [постановления](#) администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

- руководителям общеобразовательных учреждений психолого-педагогической поддержки, школ-интернатов, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей) - один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного регионального рейтингования;

(в ред. [постановлений](#) администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

- руководителям учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, один раз в год на основании результатов мониторинга показателей деятельности учреждений, утверждаемых приказом начальника управления образования по согласованию с представителем Кемеровской профсоюзной организации работников образования. Мониторинг проводится ежегодно среди всех обслуживаемых ими учреждений. МБУ "Комбинат питания", МКУ "Центр технического обслуживания

муниципальных образовательных учреждений города Кемерово", МАУ "Школьное питание" - по итогам календарного года (январь - декабрь);

(в ред. [постановления](#) администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

- руководителям учреждений дополнительного профессионального образования один раз в год по итогам календарного года: МБОУ ДПО "Научно-методического центра" - по итогам календарного года (январь - декабрь).

2.1.4. Перечень показателей стимулирования, индикаторов к показателям стимулирования и максимальное количество баллов за достигнутый результат по каждому индикатору утверждается от имени администрации города Кемерово приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

2.1.5. Размер ежемесячной премии зависит от суммы средств, направляемой на стимулирование труда руководителя за установленные показатели стимулирования, и максимального количества набранных руководителем баллов.

Каждый показатель стимулирования в разрезе направлений деятельности учреждения оценивается определенным количеством баллов.

2.1.6. Стоимость (цена) одного балла при расчете размера ежемесячной премии определяется как частное от планового размера централизованного фонда учреждения, направляемого на стимулирование труда руководителя по итогам работы, и максимально установленного количества баллов.

2.1.7. Для установления размера ежемесячной премии по итогам работы руководителями территориальных отделов управления образования представляются оценочные листы руководителей учреждений по показателям стимулирования и аналитическая информация.

Оценочные листы руководителей учреждений должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;

- набранной сумме баллов;

- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты.

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;

- стоимости одного балла;

- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;

- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.1.8. Комиссия рассматривает результаты оценок и размеры премии персонально по каждому руководителю учреждения.

2.1.9. Решение комиссии об установлении ежемесячной премии и ее размере принимается открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.1.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.1.11. Решение комиссии об установлении размера ежемесячной премии руководителям учреждений оформляется протоколом. На основании протокола управление образования администрации города издает проект приказа, который согласовывается с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления выплаты.

2.1.12. В случае привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором совершено правонарушение, не начисляется.

(п. 2.1.12 в ред. [постановления](#) администрации г. Кемерово от 20.12.2017 N 3246)

2.1.13. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения, вышедшим из декретного отпуска, длительного периода нетрудоспособности ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

(п. 2.1.13 в ред. [постановления](#) администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.2.1. Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление руководителям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде премиальной надбавки (далее - надбавка за интенсивность работы), составляет 20%.

2.2.2. Надбавка за интенсивность работы устанавливается руководителям образовательных учреждений за:

	Сумма, руб.
- организацию доставки обучающихся к месту обучения	400
- организацию работы пунктов проведения ГИА выпускников 9-х, 11-х (12-х) классов	900
- организацию деятельности структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования в общеобразовательном учреждении, состоящего из:	
количества дошкольных групп до 3	450
количества групп 4 и более	1000
- руководство районными, городскими методическими объединениями, членство в городских координационных Советах	500
- организацию образовательной (воспитательной) деятельности учреждениями образования, расположенными в зданиях по нескольким адресам	900
- функционирование на базе учреждений городских опорно-методических площадок	600

2.2.3. Надбавка за интенсивность устанавливается приказом начальника управления образования по согласованию с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Основанием для установления надбавки является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением информации, подтверждающей выполнение руководителями выше перечисленных работ (мероприятий), не учитываемых при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей.

2.2.4. Надбавка за интенсивность работы устанавливается один раз в год (сентябрь), сроком на учебный год.

2.2.5. Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах средств фонда учреждения, предназначенного на данную выплату.

2.2.6. Право на установление надбавки за интенсивность распространяется и на руководителей, вновь назначаемых на должность.

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.3.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда учреждения.

2.3.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным, праздничным датам, материальной помощи.

2.3.3. Перечень разовых премий, материальной помощи и их максимальный размер:

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейной дате руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	до 3000
2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне: - с численностью до 500 человек - от 501 до 1000 человек - свыше 1001 человека	3000 4000 5000
3. Материальная помощь - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания); - в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	от 3000 до 5000 5000

2.3.4. Конкретный размер выплат руководителю учреждения зависит от планового размера доли централизованного фонда данного учреждения, предназначенного на эти цели.

2.3.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя учреждения.

2.3.6. Выплаты премий за организацию и проведение на высоком уровне городских и областных мероприятий производятся по представлению заведующих территориальными отделами управления образования.

2.3.7. Выплата премий, материальной помощи оформляется приказом начальника управления образования.

