

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

 «Средняя общеобразовательная школа № 33»

имени Алексея Владимировича Бобкова

«Согласовано» «Утверждаю»

Управляющего Совета школы Директор МБОУ «Средняя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В.Деева \_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.М..Лушникова

 Приказ № 471 от 18.12.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33» имени Алексея Владимировича Бобкова

«Согласовано» «Принято»

Председатель ПК МБОУ «Средняя на общем собрании трудового

общеобразовательная школа № 33» коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А.Радионова

 Кемерово

2020г.

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 N 26 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово".

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, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

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 раздельно 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. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

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 конкретного учреждения.

1.10. Действие настоящего Положения распространяется на следующие муниципальные образовательные бюджетные и автономные учреждения, подведомственные управлению образования:

1.10.1. Учреждения, реализующие основные общеобразовательные программы:

- дошкольные образовательные учреждения, осуществляющие в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми;

- общеобразовательные учреждения, осуществляющие в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования.

1.10.2. Образовательные учреждения, реализующие дополнительные образовательные программы:

- образовательные учреждения, осуществляющие в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (дополнительным общеразвивающим и дополнительным предпрофессиональным программам);

- образовательные учреждения, осуществляющие в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации или переподготовки (МБОУ ДПО "Научно-методический центр").

1.10.3. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение.

1.10.4. Муниципальные учреждения, подведомственные управлению образования администрации города Кемерово, обслуживающие образовательные учреждения (МБУ "Комбинат питания", МКУ "ЦТО", МАУ "Школьное питание").

(п. 1.10 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 31.08.2020 N 2407)

1.11. 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 ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ НА**

**ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ**

**И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

 2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или 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 работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в [разделе 10](#P635) настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + 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 стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.

Примерное [положение](#P2459) о стимулировании работников учреждения приведено в приложении N 13 к настоящему Положению.

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:

ФОТ ц = ФОТ оу x 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 (далее - управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется [приложением N 14](#P2593) к настоящему Положению.

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 учреждений включает в себя:

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.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

 ЗП = (Ор) + ((Ор) x (К2 + К3)) + (Ор) х (К4)) + КВ +СВ, где

 \\_ \_/

 \/

 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

 \\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 \/

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

 \\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 \/

 тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

Ор = (О x К1)

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников 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 N N 1](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdm%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%C2%A645%20%D0%BD%D0%B0%2004.02.2014%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%8F.docx#Par847) - 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 стажа работы, 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](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdm%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%C2%A645%20%D0%BD%D0%B0%2004.02.2014%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%8F.docx#Par847) должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (**приложение N 1**);

- профессиональные квалификационные [группы](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdm%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%C2%A645%20%D0%BD%D0%B0%2004.02.2014%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%8F.docx#Par1300) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (**приложение N 2** к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные [группы](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdm%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%C2%A645%20%D0%BD%D0%B0%2004.02.2014%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%8F.docx#Par1878) должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (**приложение N 3** к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные [группы](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdm%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%C2%A645%20%D0%BD%D0%B0%2004.02.2014%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%8F.docx#Par2287) профессий рабочих в сфере образования (**приложение N 4** к настоящему Положению);

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих свою деятельность по адаптированным образовательным программам, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

Повышающие [коэффициенты](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdm%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%C2%A645%20%D0%BD%D0%B0%2004.02.2014%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%8F.docx#Par2572) за специфику работы образовательного учреждения (**приложение N 5** к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, следующих профессионально - квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка заработной платы) суммируется с каждым увеличением, образуя, тем самым, повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в **приложении № 6** к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания 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 (К3) 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 N 6](#P2195) 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 учреждения 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. 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, 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.

ФОТ тп = ((Ор) + (Ор) х (К2 + К3)) х Нагр. факт.) / Н час. + ((Ор) х (К4))

где:

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

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 – 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 тарификации 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 раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, работающих в классах по очно-заочной и (или) заочной форме обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

4.1.3. В учебную нагрузку учителей за работу в заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

4.1.4. 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 образовательных учреждений, 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 N 1](#P768) 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 N](#P2226) 7 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 N 1](#P768) 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, продолжавшегося 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 образовательные учреждения;

- 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 в общеобразовательных учреждениях 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:

ФОТ почас. = Ор / Нчас.месi x Нфакт. мес.i,

где:

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

Ор - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников ([приложение N 1](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdm%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%C2%A645%20%D0%BD%D0%B0%2004.02.2014%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%8F.docx#Par847) к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

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

Нфакт. мес.i - 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, 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 учрежденийрегламентируется 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 N 536 "Об утверждении Особенностей 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.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

6.3.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.3.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.3.1. 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);

педагогам дополнительного образования.

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 6.3.3 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.3 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 другими, руководство методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, 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 образовательных учреждений, их заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. 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 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 6.3.3.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, 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 6.3.3, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, 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 изменениях 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 профсоюзного органа.

6.6. 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 7 пункта 6.5.

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.

6.7. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 6.5 –6.6 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 пунктами 6.5 –6.6.

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.

6.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, 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.

6.9. 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 и учебно-методических кабинетов) 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 общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, 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 должности педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 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.

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.

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

7.5. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

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

7.7. 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**

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей учреждений 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 № 12** к настоящему Положению. (п.8.2. в ред. Постановления администрации г.Кемерово от 31.08.2020 № 2407).

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 учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 9 к Положению).

Руководителям, заместителям руководителя, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя ученой степени или почетного звания. (в ред. Постановления администрации г.Кемерово от 29.12.2018 № 2958).

В случае если руководитель, заместитель руководителя имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

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

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

Увеличение размера оклада руководителя 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 № 9 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

(абзац введен постановлением администрации г. Кемерово от 20.12.2017 N 3246)

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

Стимулирующие выплаты регламентируются приложением № 14 к настоящему Положению.

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

- 0 – 1 год – на 30% ниже;

- 1 – 6 лет – на 20% ниже;

- более 6 лет – на 10% ниже

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.

 8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем муниципального учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Для отдельных руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы, устанавливается в соответствии с приложением № 15 к Положению.

(п.8.8. введен постановлением администрации г.Кемерово от 20.12.2017 № 3246).

**Раздел 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ**

**КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

9.1. 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 30 %);

- 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 сторожей в ночное время (40 %) 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 в размере 3000 рублей 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 методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

.

9.2. 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.

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

9.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретный размер повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда

 На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливается всем работникам, получившим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

9.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 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.

9.6. 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:

9.6.1. 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 учреждения с учетом содержания т (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности..

9.6.2. 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 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

9.6.3.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».

9.6.4. 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;

9.6.5. 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 методическими объединениями, 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.

9.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

9.8. Перечень компенсационных доплат за работы, не входящие в круг основных обязанностей работников, но непосредственно связанные с их выполнением:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Доплаты |
| **Проверка письменных работ:** |  |
| - русский язык, литература, математика | 15% |
| - начальные классы | 10% |
| - иностранный язык, химия, физика, биология, естествознанию | 10% |
| - история, обществознание, информатике, географии, офисной технологии, краеведению, экономике, ОБЖ, технологии, ИЗО, музыке, праву, ОПК, астрономии, черчение, ОРКСЭ | 5% |
| **Заведование учебными кабинетами, мастерскими:** |  |
| - Заведование учебным кабинетом, метод.кабинетом, библиотекой |  150 руб. |
| - мастерскими, спортивным залом |  200 руб. |
| **Ведение внеклассной работы с детьми:**- работа по физическому воспитанию;- организация общественно-полезного труда и профориентации в учреждениях;- организация работ на пришкольном учебно-опытном участке (с мая по сентябрь). | 500 руб.500 руб.450 руб. |
| **Руководство школьным методическим объединением**  |  400 руб. |
| **Руководство районным, городским методическим объединением**  |  700 руб. |
| **Организация общественно-полезного труда**  |  500 руб. |
| **Внеклассная работа по физическому воспитанию, ведение документации по ГТО и принятие норм ГТО**  |  500 руб. |
| **Классное руководство (устанавливается на начало учебного года и в течение года не меняется)** | 120 рублей (на одного ребенка) |
| **Классное руководство (устанавливается на начало учебного года и в течение года не меняется)** | 5000 (не зависимо от количества детей в классе, но не более двух классных руководств) |

**Раздел 10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ**

**СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

10.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные поощрительные и разовые выплаты.

10.2. 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.

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

10.4. За счет средств фонда, направляемого на стимулирование труда, могут устанавливаться надбавки специалистам за обеспечение высококачественного учебного процесса.

 10.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с [приложением N 14](#P2593) к Положению.

**Приложение N 1**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

**В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по ПКГ, руб. | Повышающий коэффициент | Оклад, должностной оклад (ставка), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 квалификационный уровень | 4318 |   |   |
| 1 | Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»);  |   | 1,7158 | 7409 |
| 2 | Педагог дополнительного образования; социальный педагог (высшее профессиональное образование);  |   | 1,8880 | 8152 |
| 3 | Педагог дополнительного образования; социальный педагог; (I квалификационная категория) |   | 2,0163 | 9447 |
| 4 | Педагог дополнительного образования; социальный педагог (высшая квалификационная категория) |   | 2,3600 | 10190 |
| 3 квалификационный уровень | 4318 |   |   |
| 1 | Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология») |   | 1,7158 | 7409 |
| 2 | Воспитатель (высшее профессиональное образование), педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология») |   | 1,8880 | 8152 |
| 4 | Воспитатель, педагог-психолог, (I квалификационная категория) |   | 2,1878 | 9447 |
| 5 | Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория) |   | 2,3600 | 10190 |
| 4 квалификационный уровень | 4318 |   |   |
| 1 | Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении);  |   | 1,7158 | 7409 |
| 2 | Учитель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении);  |   | 1,8880 | 8152 |
| 4 | Учитель, (I квалификационная категория) |   | 2,1878 | 9447 |
| 5 | Учитель (высшая квалификационная категория) |   | 2,3600 | 10190 |

**Приложение N 2**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ

И СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по ПКГ, руб. | Повышающий коэффициент | Оклад, должностной оклад (ставка), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 3135 |  |  |
| 1. | Секретарь - машинистка |  | 1,4081 | 4414 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
|  | 1 квалификационный уровень | 3238 |  |  |
| 1. | Инспектор по кадрам, лаборант |  | 1,3638 | 4416 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 3826 |  |  |
|  1. | Инженер – электроник (электроник) |  | 1,5232 | 5828 |

**Приложение N 3**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по ПКГ, руб. | Повышающий коэффициент | Оклад, должностной оклад (ставка), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня |
| 3 квалификационный уровень | 3680 |  |  |
| 1 | Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей |  | 2,3999 | 8832 |

**Приложение N 4**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по ПКГ, руб. | Повышающий коэффициент | Оклад, должностной оклад (ставка), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня |
|  | 1 квалификационный уровень | 2960 |  |  |
| 1. | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,1998 | 3552 |
| 2. | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,3196 | 3885 |

**Приложение N 5**

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений | Наименование должностей |
| 1 | 2 |
| 1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2 |
|  1.1. Общеобразовательные учреждения, реализующие в классах (группах) адаптированные образовательные программы | Учителя~~,~~ работающие в этих классах (группах)  |
| 1.2. Индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (дети, перенесшиеполиомиелит, церебральный паралич, болезнь Литтля, психопаты, эпилептики и др.), детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - при наличии соответствующего медицинского заключения | Учителя |

**Приложение** **6**

РАЗМЕР

ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ, ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ (СТАВКЕ) ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ИЛИ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ (К3)

|  |  |
| --- | --- |
| Категория должностей | Размер повышающих коэффициентов |
| 1 | 2 |
| Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,2 |
| Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,1 |
| 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» | 0,1 |
| Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания «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 | 0,1 |

 **Приложение № 7**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ,**

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРОФИЛИ РАБОТ КОТОРЫХ СОВПАДАЮТ**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа; социальный педагог; 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;  |
| 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); учитель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования~~,~~ (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;  |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания);  |
| 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 N 8**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной услуги (работы) | Перечень должностей |
| Предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях | Учитель, социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель, педагог дополнительного образования |

**Приложение N 9**

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ 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 при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных учреждениях | из расчета на каждого обучающегося | 0,4, но не более 50 |
| 2. Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: | 1 |
| - 1 квалификационную категорию | 0,5 |
| - высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3. 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 |
| 4. Наличие оборудованного:- стоматологического кабинета,- кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога,- кабинета психолога,- сенсорной комнаты,- паспортизированного музея,- лицензированного медицинского кабинета,- гаража;- пищеблока; | за каждую единицу | 15 |
| 5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:- стадионов,- спортивной площадки,- игровых полей,- хоккейной коробки,- игровых участков,- тренажерного зала,- хореографического зала,- кабинета или площадки по ПДД,- кабинета дополнительного образования,- мастерских | за каждую единицу | 15 |
| 6. Наличие:- учебно-опытных участков | за каждую единицу | 50 |
| 7. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности:- музыкальный зал,- спортивный зал и др. | за каждую единицу | 15 |

(п. 1.2 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 31.08.2020 N 2407)

**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, оставшихся 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-туристских 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 x 200) + (10 x 2 x 50) + (2 x 3 x 100) + (2 x 4 x 150) + (2 x 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, добившиеся 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. Общеобразовательные учрежде-ния, кроме общеобразовательных учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

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.

(п. 3.1 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 31.08.2020 N 2407)

 **Приложение N 10**

 ПОЛОЖЕНИЕ

О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. 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.

1.2. 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 государственно-общественного управления.

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

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за квартал, полугодие, календарный год.

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 государственно-общественного управления.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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).

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

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, 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.

2.8. 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 органа государственно-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.9.Размеры стимулирующей надбавки, установленной работникам Учреждения, рассматриваются Комиссии.

2.9.1. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующей надбавки и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

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

2.9.3. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с профсоюзной организацией учреждения и Советом учреждения. Согласованный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

2.9.4. Заместителям директора, вновь принятым, премиальная надбавка устанавливается

в размере – 20 % от должностного оклада и выплачивается ежемесячно до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

 После окончания срока установления данной надбавки, стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с условиями настоящего Положения.

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

2.9.6.Молодым специалистам (п. 3.5), вновь принятым, премиальная надбавка устанавливается в размере 20% от оклада и выплачивается до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Вновь принятым педагогам, имеющим стаж работы до 2-х лет, премиальная надбавка устанавливается в размере 100 % от оклада и выплачивается до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат. Всем остальным вновь принятым педагогическим работникам - 40% от оклада и выплачивается до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

В случае если вновь принятым педагогическим работникам, установлена нагрузка менее 1 ставки, то премиальная надбавка устанавливается пропорционально нагрузке.

Вновь принятым педагогическим работникам, не работавшим в образовательном учреждении более 2-х лет, устанавливается премиальная надбавка в размере 100% от должностного оклада до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.9 7. Совместителям премиальная надбавка не устанавливается .

2.9.8.Учебно-вспомогательному персоналу**,** обслуживающему персоналу вновь принятым устанавливается премиальная надбавка, в размере 100 % от оклада до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.9.9. Работникам (Административно-управленческий персонал, педагогический персонал, прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал) вышедший из декретного отпуска премиальная надбавка устанавливается до следующего оценочного периода:

- зам.директора - в размере 20% от должностного оклада;

- педагогический персонал, прочий педагогический персонал – 40% от должностного оклада;

- учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал – 100% от должностного оклада.

Работнику отсутствующему на период заполнения оценочного листа производить выплату в размере 40% от оклада до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-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);

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским 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 прилагаются 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 и (или) сведения о трудовой деятельности, полученные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

(в ред. постановления администрации г. Кемерово от 04.12.2020 N 3514)

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.

(п. 3.1.4 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

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

(п. 3.1.5 введен постановлением администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

3.2. 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 в виде премий за:

- качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников – 1000 руб.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения) – 1000 руб.

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат – 1000 руб.

- организацию и проведение массовых мероприятий для учащихся, родителей, жителей микрорайона – 1000 руб.

- оформление школы к праздникам – 1000 руб.

- дежурство на озере Красном, микрорайоне – 1000 руб.

- проведение субботников за пределами школы – 1000 руб.

- качественную подготовку и представление документации для проверяющих органов – 1000 руб.

- участие педагогов в экспертных, олимпиадных, судейских комиссиях (муниципальный, региональный уровень) – 1000 руб.

- подготовку победителей в конкурсах, олимпиадах – 1000 руб.

- победу в очных конкурсах профессионального мастерства (муниципальный, региональный уровень) – 5000 руб.

- организацию, качественное проведение и проверку мониторинговых исследований участников ВОП – 1000 руб.

- подготовку школы к новому учебному году (ремонт кабинета, замена стендов, приобретение оборудования) – 1000 руб.

- звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 2000 руб.

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

3.4. 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 или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется Учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей:

|  |  |
| --- | --- |
|  Наименование работ | Размер премии |
| **3.4.1. Дополнительные работы, которые не учтены в должностных обязанностях работников** |
| За работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей за пределами микроучастка (с режимом работы с 9.00 до 16.30, понедельник-пятница) | 800 руб. |
| За выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса | 400 руб. |
| За внесение данных в «Электронную школу 2.0» | 2000 руб. |
| За информатизацию школы | 2000 руб. |
| За ведение табеля учета рабочего времени сотрудников | 1500 руб. |
| За увеличение работы книговыдач учащимся, за проведение годовой подписки. | 1000 руб. |
| За мероприятия по здоровосбережению  | 200 руб. |
| За организацию профориентационной работы | 200 руб. |
| За выполнение функциональных обязанностей дежурного | 1000 руб. |
| За кружковую работу | 60 руб. в час |
| За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации | 600 руб. |
|  За подготовку и предоставление данных в Пенсионный фонд РФ | 1500 руб. |
|  За заполнение информации на сайте «Госкомуслуги» | 1000 руб. |
|  За составление и корректировку учебного расписания | 5000 руб. |
|  За проведение мониторинговых исследований | 1500 руб. |
|  За подготовку и проведение ППЭ и проведение ЕГЭ и ОГЭ | 1000 руб. |
|  За ведение протоколов педсовета | 500 руб. |
|  За организацию работы по здоровьеесбережению | 500 руб. |
|  За организацию конкурсного движения | 1000 руб. |
|  За организацию работы по ГТО | 500 руб. |
| За внесение данных в АИС:- сведения об ОУ, о кадрах, заработной плате;- аттестация учителей, переход на новые образовательные стандарты;- нормативная база ОУ;- государственное муниципальное задание;- материально-техническая база. | 1000 руб. |
| Оператор по заполнению АИС  | 1500 руб. |
| За участие в ДНД | 1000 руб. |
| За организацию по питанию | 1500 руб. |
| За своевременное обновление сайта школы | 5000 руб. |
| За работу контрактного управляющего | 1000 руб. |
| За работу по благоустройству школы, озеленению и эстетическому оформлению школьных помещений | 500 руб. |

.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. 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.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи:

* к юбилейным датам работника (45, 50, 55 ,60, 65, 70, 75 лет)- 2000 руб.;
* к праздничным дням и профессиональному празднику – 500 руб.;

4.3**.** Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

* в связи со смертью близких родственников – 5000 руб.
* на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – 3000 руб.
* в связи с кражами, пожаром, наводнением – 5000 руб.

 **Приложение № 11**

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии 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. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1.1. За счет средств централизованного фонда руководителям учреждений выплачивается премиальная 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 |

(п. 2.2.2 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 31.08.2020 N 2407)

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:

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

(п. 2.3.3 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 01.12.2020 N 3473)

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, реализацию городских акций и проектов производятся по представлению заместителей начальника управления образования, курирующих данные вопросы.

(п. 2.3.6 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 01.12.2020 N 3473)

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

 **Приложение № 12**

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 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Руководители общеобразовательных учреждений, за исключением школ психолого-педагогической помощи и школ-интернатов | 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| 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 |