

СОГЛАСОВАНО: Зам. Главы
Клиновской городской администрации, начальник отдела образования Клиновской городской администрации
Л.Д. Лубская

Приложение № 2
к коллективному договору
МБУДОЦДТ
на 2021 – 2024гг.



И.О. Директора МБУДОЦДТ
Н.Н. Пичугина

Председатель перв. проф. орг.
работников МБУДОЦДТ
Г.В. Разумеева

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества г.Клинцы Брянской области»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, работников, занятых организацией общественного питания в общеобразовательных школах г.Клинцы (заведующих производством и поваров) (далее образовательные учреждения) г. Клинцы (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 15 декабря 2008 года № 112-3 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области» (с изменениями и дополнениями) для работников образовательных учреждений, утверждения Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Центр детского творчества», Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Станция юных техников», Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи - «Клиновский городской центр психолого-медико-социального сопровождения»

1.2. Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда; перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

1.5. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда в образовательных учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Клинцы Брянской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 11.12.2008г. № 718н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 12.08.2008г. № 417н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 27.02.2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

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

Базовая единица – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается постановлением Клинцовской городской администрации.

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

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты.

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

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

Компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного

характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования г. Клинцы.

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда образовательным учреждениям на финансовый год осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в городском бюджете на соответствующий год.

2.2. Формирование объема фонда оплаты труда для образовательных учреждений на финансовый год осуществляет Финансовое управление клинцовской городской администрации в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и дополнительного образования в муниципальных бюджетных учреждениях.

2.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября текущего года по согласованию с Финансовым управлением клинцовской городской администрации и Отделом Образования Клинцовской городской администрации.

2.4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП - фонд разовой материальной помощи к отпуску.

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

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательного учреждения в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных)

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

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.рук}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сл}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.р}}, \text{ где}$$

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_{баз.рук} - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТ_{баз.сп} – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ_{баз.сл} - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТ_{баз.р} - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Рекомендуемое значение базового фонда оплаты труда работников учреждений и фонда компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Конкретный размер данного значения определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Клинцовской городской администрацией, отделом образования Клинцовской

городской администрации, финансовым управлением Клинцовской городской администрации.

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

$ФОТ_{баз.сп} = ФОТ_{баз.уп} + ФОТ_{баз.пп}$, где

ФОТ_{баз.сп} - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ_{баз.уп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{баз.пп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, деятельность которых не связана с воспитательным и образовательным процессом.

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

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

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

Размер фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, устанавливается в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов) работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений г. Клинцы.

3.1. Формирование окладов руководителей и заместителей руководителей производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, масштаба управления, предусмотренных приложениями 2, 3, 5, 6 к настоящему Положению.

3.2. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 2, 3, 5, 6 к настоящему Положению.

3.3. Формирование окладов служащих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 2, 3, 5, 6 к настоящему Положению.

3.4. Формирование окладов рабочих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 2,4,5,6 к настоящему Положению.

3.5. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования специалиста и служащего образовательного учреждения согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения, а также типов, видов образовательных учреждений согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K2 = 1 + K2.1 + K2.2 \text{ и т.д., где}$$

K2 - коэффициент специфики работы;

K2.1, K2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.7. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

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

3.8. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

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

3.8.1. Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени определяется согласно приложению 3 к настоящему Положению.

В случае если работник образовательного учреждения имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента. Коэффициент по основанию «ученая степень» устанавливается для работников образовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

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

3.9. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4. Расчет ставок (окладов) работников МБУДОЦДТ

4.1. Оклад руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$O_{рук} = O_{б} + O_{б} \times K3 + O_{б} \times K4 + O_{б} \times K_{зв} + O_{б} \times K5 \text{ где :}$$

O_{рук} – размер ставки руководителя, заместителя руководителя

O_б – величина базового оклада;

K3 - коэффициент педагогического стажа работы,

K4 - коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте детей свыше 50)

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

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

Осп = Бо + Бо x К3 + Бо x К4 + Бо x Кзв, где:

Осп – размер ставки (оклада) специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы,

К4 - коэффициент квалификации;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.3. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

Осл = Бо + Бо x Кзв, где:

Осл – размер оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Для определения размера оклада рабочих образовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах согласно приложениям 4, 5 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

Ор = Бо + Бо x Кт + Бо x Ккв, где:

Ор – размер оклада рабочего;

Бо – величина базового оклада;

Кт – тарифный коэффициент согласно приложению 4 к настоящему Положению;

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

5. Расчет заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений г. Клинцы.

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_r = O_p + KB + CB$, где:

ЗП_r – заработная плата руководителя;

O_p – ставка (оклад) руководителя;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения ,имеющего педнагрузку рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = O_{рук} + ЗП_{рук.пн} + KB + CB$, где :

ЗП_{рук} – заработная плата руководителя;

O_{рук} – оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{рук.пн} – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

пфакт

$ЗП_{рук.пн} = O_{сп} \times \frac{пфакт}{пнорм}$, где:

пнорм

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

O_{сп} – ставка (оклад) специалиста;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зр} = O_{зр} + KB + CB$, где:

ЗП_{зр} – заработная плата заместителя руководителя;

O_{зр} – ставка (оклад) заместителя руководителя;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения имеющего педнагрузку рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зр} = O_{зр} + ЗП_{зр.пн} + KB + CB, \text{ где:}$$

$ЗП_{зр}$ – заработная плата заместителя руководителя;

$O_{зр}$ – оклад заместителя руководителя образовательного учреждения;

$ЗП_{зр.пн}$ – заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$п_{факт}$

$$ЗП_{рук.пн} = O_{сп} \times \frac{\text{-----}}{п_{норм}}, \text{ где:}$$

$п_{норм}$

$п_{факт}$ - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$п_{норм}$ – норма часов за ставку;

$O_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата специалистов образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сп.} = O_{сп} + KB + ПК + CB, \text{ где:}$$

$ЗП_{сп.}$ – заработная плата специалиста;

$O_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

KB - компенсационные выплаты;

$ПК$ – повышающий коэффициент, установленный для младших воспитателей в размере 0,20 (выполнение дополнительной работы по оздоровлению и закаливанию детей)

CB – стимулирующие выплаты.

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

$п_{факт}$

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

$п_{норм}$

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

$O_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

$п_{факт}$ - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$п_{норм}$ – норма часов за ставку;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата служащих образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сл} = O_{сл} + ПК + KB + CB, \text{ где:}$$

$ЗП_{сл}$ – заработная плата служащего, где:

$O_{сл}$ – оклад служащего образовательного учреждения;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.8. Заработная плата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{р} = O_{р} + KB + CB, \text{ где:}$$

$ЗП_{р}$ - заработная плата рабочего;

$O_{р}$ - оклад рабочего;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.9. Выплаты компенсационного характера.

5.9.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

По результатам специальной оценки труда рабочих мест для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (*шеф-повар, повар*), доплата устанавливается в размере 5 процентов ставки (оклада) (приложение № —).

5.9.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки.

5.9.3. Оплата труда за работу в праздничные дни.

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

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

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

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

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% оклада отсутствующего работника.

5.9.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

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

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

Компенсационные выплаты начисляются на базовый оклад работника.

5.10. Выплаты стимулирующего характера.

5.10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в коллективном договоре образовательного учреждения, принятом с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.10.2. Руководителю образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Клинцовской городской администрацией с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных учреждений. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

5.10.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения определено приложением № 1 к настоящему Положению.

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

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

Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждений в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного нормативным правовым актом Клинцовской городской администрации.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Клинцовской городской администрации.

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты
труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества г. Клинцы Брянской
области

Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Станции юных техников г. Клинцы Брянской области, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются Советом при руководителе по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Руководители структурных подразделений подают сведения в Совет при руководителе:

Методист: педагогов дополнительного образования.

Заведующий хозяйством на: рабочих по комплексному ремонту и обслуживанию здания, уборщиц служебных помещений .

Руководитель учреждения на: методистов, заведующих хозяйством (и других работников в случае отсутствия руководителей структурных подразделений).

1. Руководитель учреждения или методист представляют в Совет при руководителе оценочный лист о деятельности работников пофамильно с указанием коэффициента «К» за каждый критерий до 15 числа каждого месяца. (по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению)

2. Руководители образовательных учреждений сообщают в Совет при руководителе о деятельности работников, с указанием ФИО и коэффициента «К» за каждый критерий до 15 числа каждого месяца (по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению).

3. Совет при руководителе заседает до 20 числа каждого месяца, оценивает, принимает решение, пишет протокол по итогам предыдущего месяца. (по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению).

4. Руководители пишут приказ по ФИО, должности, прикладывают протокол и отдают в бухгалтерию Муниципального бюджетного учреждения - Комплексный центр обслуживания системы образования г. Клинцы (МБУ КЦОСО) до 25 числа каждого месяца.

5. Администрация учреждения обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников учреждения.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется ежемесячно по результатам предыдущего отчетного месяца.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение вводится для определения условий и порядка выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений.

1.2. Правовой основой данного Положения являются:

- Устав образовательного учреждения;
- Трудовой Кодекс РФ.
- Закон РФ «Об образовании»
- Постановление Клинцовской городской администрации от 05.11.2013 г. № 3378 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Центр детского творчества», Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Станция юных техников», Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Клинцовский городской центр психолого-медико-социального сопровождения».

1.3. Настоящее положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников учреждения;
- стимулирования качественного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального уровня работников образовательных учреждений;
- стимулирование творческой активности инициативы при реализации поставленных задач;
- повышение качества образовательного процесса;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- поощрение работников за высокие достижения в труде.

2. Виды, порядок установления и размер стимулирующих выплат.

2.1. В образовательных учреждениях устанавливаются текущие виды стимулирующих выплат.

Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за учебный год.

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат:

2.2.1. Стимулирующие выплаты начисляются на базовый должностной оклад работника в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, в процентном отношении.

2.2.2. Стимулирующие выплаты производятся по приказу руководителя образовательного учреждения на основании протокола Заседания Совета при руководителе по распределению стимулирующих выплат (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.2.3. Работникам, проработавшим неполный расчётный период, в связи с отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам текущие стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

2.2.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются при условии своевременного и качественного выполнения критериев.

2.3. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения

2.3.1. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения определяется с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, эффективность и качество труда работников (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.3.2. Размер текущих стимулирующих выплат определяются самостоятельно, с учётом труда каждого работника и максимальным размерам не ограничивается, в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

2.3.3. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки. Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

Стоимость одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премии работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам учреждения.

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

Средства, полученные при экономии за качество и высокие результаты труда должны пересчитываться в следующем месяце в стимулирующие выплаты работникам по итогам работы.

2.3.4. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в размере **5000 рублей** в следующих случаях в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);

в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;

в связи с необходимостью длительного лечения работника (более двух месяцев, при предоставлении подтверждающих документов);

в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия (при предоставлении подтверждающих документов);

в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65);

при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 3000 рублей.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника при наличии экономии по фонду оплаты труда

2.3.5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение:

* Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественного исполнения работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

* Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

* Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

* Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.

* Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

* Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.

* Детский травматизм по вине работника.

* Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

* Нарушения режимных моментов.

* Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

* Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри учреждения и на других уровнях.

* Наличие замечаний в ведении обязательной документации.

* Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

* Все случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются Советом при руководителе в индивидуальном порядке в каждом случае, согласовываются с профсоюзным комитетом.

* Низкий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.6. Средства, полученные при экономии фонда стимулирования учреждения после распределения его за качество и высокие результаты труда в истекающий месяц, могут быть использованы на оплату труда работников за выполнение работы, не входящих в круг их должностных обязанностей. (Постановление Клинцовской городской администрации № 652 от 24.02.2015г.)

Критерии распределения фонда стимулирования работникам
муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Критерии
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного
образования детей

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критерию
1	2	3	4	5	6
1.	Успешность учебной работы достижений обучающихся на конкурсах, соревнованиях и т.д.) (динамика)	Качество программ: К1	Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке/общее количество обучающихся	От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 10 баллов; от 0,47 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,08 - 1 балл. Не более 15 баллов	40
		Динамика достижений применительно к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.:	Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях и регионального и всероссийского уровней	От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 9 баллов; от 0,47 до 0,28 - 7 баллов; от 0,27 до 0,08 - 5 балла Не более 15 баллов	
		Динамика достижений личных	Доля обучающихся, получивших призовые места	От 1 до 0,9 - 10 баллов; от 0,9 до 0,8 - 8 баллов;	

обучающихся: К3	в муниципальных внутриучрежденческих мероприятиях	и от 0,7 до 0,6 - 6 баллов; от 0,5 до 0,3 - 4 балла Не более 10 баллов
--------------------	---	---

Пример:

К1 - у педагога обучаются 150 чел., реализовали программу выше среднего 70 обучающихся, $70/150 = 0,47$ - 5 баллов.
 К2 - у педагога обучаются всего 150 чел., призеры - 50 обучающихся, $50/150 = 0,33$ - 6 баллов.
 К3 - у педагога обучаются 150 чел., стали призерами конкурсов, соревнований соответствующей направленности - 50 чел.; $50/150 = 0,33$ - 4 балла.

Итого по критерию 1: $6 + 5 + 4 = 15$ баллов.

2.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке: К4	Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл. Не более 5 баллов
		Индивидуальная работа с одаренными талантливыми обучающимися: К5	Количество обучающихся, с которыми индивидуальная работа/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл. Не более 5 баллов
		Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов): К6	Количество обучающихся, систематически посещающих объединения по профилю/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл. Не более 5 баллов
		Воспитательная деятельность с обучающимися за	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла;

20

-99-

	рамками функционала педагога: К7	характера/численность обучающихся	от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,04 - 1 балл. Не более 5 баллов	
--	----------------------------------	-----------------------------------	--	--

Пример:

К4 - кол-во обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, - 50 чел., проведены индивидуальные занятия с 10 обучающимися, $10/50 = 0,2$ - 2 балла.

К5 - кол-во успешно реализующих программу - 70 чел., проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися, $8/70 = 0,11$ - 1 балл.

К6 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих научные кружки, - 50 чел.; $50/150 = 0,33$ - 2 балла.

К7 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, - 20; $20/150 = 0,13$ - 1 балл.

Итого по критерию 2: $2 + 1 + 2 + 1 = 6$ баллов.

3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.: К8	Количество мероприятий	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл. Не более 5 баллов	5
----	--	--	------------------------	--	---

Пример:

К8 - уровень учреждения: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре - 1 балл, за каждое мероприятие - 3 балла.

Итого по критерию 3: 3 балла.

4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др.: К9	Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы - до 5 баллов	5
----	---	---	--	--	---

— 69 —

Пример:

К9 - педагог является автором программы дополнительного образования, разработал и применяет методику проведения занятий по определенной теме - 5 баллов.

Итого по критерию 4: 5 баллов.

5.	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих)	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий: К10	Количество занятий обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий	На основе результатов внутреннего мониторинга - до 5 баллов	5
----	---	---	--	---	---

Пример:

К10 - педагог систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, компьютерные программы - 5 баллов.

Итого по критерию 5: 5 баллов.

6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих высшего образования), обучение в аспирантуре, докторантуре: К11	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования - до 3 баллов; повышение квалификации - до 2 баллов; профессиональная подготовка - до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре - до 5 баллов Не более 5 баллов	5
----	---	---	--	--	---

Пример:

К11 - повышение квалификации в ИПК - 2 балла.

Итого по критерию 6: 2 балла.

7.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся:	Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла	5
----	---	--	--	---	---

88

от 0,19 до 0,05 - 1 балл.
Не более 5 баллов

K12

Пример:

K12 - количество положительных голосов - 100 чел.; количество опрошенных - 120 чел.; $100 / 120 = 0,8$ - 5 баллов.
Итого по критерию 7: 5 баллов.

8.	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента: K13	Количество занимающихся из числа первого набора/количество из зачисленных первого набора	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл. Не более 5 баллов	5
----	---	------------------------------	--	--	---

Пример:

K13 - обучается 110 чел., было зачислено - 120; $110 / 120 = 0,92$ - 5 баллов.
Итого по критерию 8: 5 баллов.

9.	Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения: K14		Не более 10 баллов	10
----	--	---	--	--------------------	----

Пример:

K14 - педагог осваивает и внедряет в практику работы программы со сроком реализации свыше четырех лет - 10 баллов.
Итого по критерию 9: 10 баллов.
Всего: 56 баллов из 100 возможных.

09

Выплаты стимулирующего характера для должности «заведующий отделом»

№п/п	Результативность работы	Уровень	Балл
1.	Организация и проведение метод. объединения, родит. клуба и иных творческих и метод. форм обучения педагогов, родителей	перечислить	За каждое 1
2.	Организация, проведение и участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях, массовых мероприятиях, выставках отдела и т.д.	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 2 1
3.	Организация мастер – классов, открытых занятий.	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 1-2 0,5-1
4.	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укрепления материально-технической базы учреждения	На нужды учреждения	2
5	Представление собственного педагогич. опыта (презентация, публикация, размещение материала в сети Интернет)	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 1-2 0,5-1
6	Работа со СМИ, повышающая имидж учреждения, агитационная работа	Федеральный Областной Районный, городской	4 3 1-2
7	Разработка авторской программы	разовая	5
8	Повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых занятий, праздников)		За каждое 1
9	Участие зав.отдела в любых творческих мероприятиях как внутри учреждения, так и на уровне города		1
10	Исследовательская, инновационная работа		До 5
11	Выполнение дополнительного объема работ		От 0,5 до 3
12	Проявление инициативы при анализировании и контроле работы отдела		-1 или 1

Выплаты стимулирующего характера для должности «методист»

№п/п	Результативность работы	Уровень	Балл
1.	Организация и проведение метод. объединения, родит. клуба и иных творческих и метод. форм обучения педагогов, родителей	перечислить	За каждое 1
2.	Организация, проведение и участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях, массовых мероприятиях, выставках отдела и т.д.	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 2 1
3.	Организация мастер – классов, открытых занятий.	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 1-2 0,5-1
4.	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укрепления материально-технической базы учреждения	На нужды учреждения	2
5	Представление собственного педагогич. опыта (презентация, публикация, размещение материала в сети Интернет)	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 1-2 0,5-1
6	Работа со СМИ, повышающая имидж учреждения, агитационная работа	Федеральный Областной Районный, городской	4 3 1-2
7	Разработка авторской программы	разовая	5
8	Повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых занятий, праздников)		За каждое 1
9	Участие методиста в любых творческих мероприятиях как внутри учреждения, так и на уровне города		1
10	Исследовательская, инновационная работа		До 5
11	Выполнение дополнительного объема работ		От 0,5 до 3
12	Проявление инициативы при анализировании и контроле работы отдела		-1 или 1

Выплаты стимулирующего характера для должности «педагог дополнительного образования»

N п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	2	3	4	5
1.	Результативность развивающей работы с учащимися	Работа с количеством детей, превышающим нормативную наполняемость у педагогов дополнительного образования	0 - 2	12
		Систематическая работа педагога с детьми в группах спортивного совершенствования	0 - 2	
		Реализация групповых ориентированных программ	0 - 2	
		Проведение комплексных диагностических исследований, мониторингов, социально-психологических опросов	0 - 2	
		Достижение положительной динамики в результативности обучающегося	0 - 2	
		Использование в работе специальных методов и технологий, авторских программ	0 - 2	
		Реализация групповых программ профилактики рискованного поведения среди несовершеннолетних	0 - 3	
2.	Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних	Проведение групповых бесед, индивидуальных занятий с детьми, направленными на профилактику девиантного поведения	0 - 2	
		Проведение индивидуальных социально-психологических исследований внешних и внутренних факторов риска у детей и подростков	0 - 3	
		Участие в городских акциях профилактического характера	0 - 2	
3.	Разработка методических, дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе	Разработка образовательных общеразвивающих дополнительных программ	4	10
		Разработка буклетов, листовок, информационных бюллетеней и др.	0 - 3	
		Подготовка дидактического материала для развития методической базы	0 - 1	
		Подготовка материалов и оформление стендов для родителей	0 - 3	
		Информационная поддержка (обновление) сайта	0 - 1	
			0 - 2	
4.	Просветительская и методическая работа с родителями,	Проведение семинаров, тренингов для специалистов области, города	0 - 2	4
		Проведение просветительских, профилактических мероприятий в вечернее время	0 - 1	

педагогами, другими специалистами, учащимися	Выступления в СМИ, подготовка печатных материалов для СМИ	0 - 1	
3. Другие показатели	Высокое качество проведения ремонтных работ	0 - 1	10
	Работа сверх норматива нагрузки педагога	0 - 1	
	Своевременное планирование деятельности и сдача отчетности	0 - 1	
	Участие в мероприятиях, организуемых и проводимых учреждением	0 - 1	
	Повышение квалификации специалистам учреждения	0 - 1	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	0 - 1	
	За инновационно-экспериментальную деятельность (разработка авторских программ, работа в творческих группах, создание нового направления в развитии учреждения, создание экспериментальных площадок)	0 - 1	
	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей	0 - 1	
	Ведение протоколов заседаний учреждения	0 - 1	
	Секретарь ПМПк	0 - 1	

Выплаты стимулирующего характера для должности «концертмейстер»

№ п/п	Результаты работы	Уровень	Количество баллов
1	Профессиональное исполнение муз. материала на концертах, показательных выступлениях.	Федеральный	4
		Областной	3
		Районный	2
		внутри-учрежденческих	1
2	Разработка совместно с педагогом программ		2
3	Участие в работе метод. советов, семинаров, конференций, пед. советов.		1
4	Работа со СМИ, повышающая имидж учреждения	Федеральный	4
		Областной	3
		Районный	2
		внутри-учрежденческих	1
5	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укрепления материально-технической базы учреждения	На нужды учреждения	2
6	Участие концертмейстера в творческом мероприятии		1

Выплаты стимулирующего характера для должности «заведующий хозяйством»		Количество баллов
№	Показатели	
1	Качественное соблюдение требований СанПиНа в содержании помещений и территории учреждения	1
2	Обеспечение выполнений требований ПБ, ОТ.	2
3	Высокий уровень организации и проведения инвентаризации	1
4	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	2
6	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	1
7	Качественное ведение документации	1
8	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	2
9	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	2
10	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, детских праздниках, мероприятиях.	1

Выплаты стимулирующего характера для должности «дворник»		Количество баллов
№	Показатели	
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное проведение уборки территории.	1
2	Своевременная очистка территории от снега в зимний период.	2
3	Своевременная обрезка деревьев и кустарников и уборка листвы в весенне-осенний период.	1
4	Работа по благоустройству и озеленению территории, регулярный полив газонов цветников в весенне-летний период	2
5	Активное участие в субботниках, мероприятиях учреждения	2

Выплаты стимулирующего характера для должности «уборщик служебного помещения»		Количество баллов
№ п/п	Результаты работы	
1	Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году	1
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
3	Обеспечение оперативной, качественной уборки помещений, коридоров, туалетов.	2
4	Генеральная уборка	1
5	Организация участия в субботниках	2

Выплаты стимулирующего характера для должности «рабочий по ремонту здания»

№	Показатели	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей, проявление инициативы.	1
2	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ.	2
3	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	1
4	Участие в организации и выполнения ремонтных работ	2
5	Активное участие в субботниках , мероприятиях учреждения	2

Оценочный лист
 оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников
 наименование образовательного учреждения
 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с _____ по _____ 2013 г.

№	Ф.И.О. работника	Должность	Сумма баллов по критериям											общая сумма баллов	
			K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11		
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															

Директор
 Члены Совета при руководителе
 " " " 201 г.

- 96 -

Приложение № 3 к Положению о
распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда
работников МБУДОЦДТ

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных
критериев и показателей результативности и эффективности работы
работников _____ на выплату поощрительных выплат из
стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с
_____ по _____ 20__ г.

Нами, членами Совета при руководителе по оценке выполнения
утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности
работы работников _____ - на выплату поощрительных
выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по
г. осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с _____ по
_____ 20__ г.

Директор

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены Совета при руководителе

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образовательных учреждений.**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента КО
Руководители		
1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской	1,1
2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	Заведующий дошкольным образовательным учреждением, заместитель заведующего дошкольным образовательным учреждением, директор учреждения для детей нуждающихся в медико-социальной и психолого-педагогической помощи.	1,2
СПЕЦИАЛИСТЫ		
группа «педагогический персонал» категории работников, занимающихся педагогической (воспитательной, учебной, учебно-методической, или психолого-педагогической) деятельностью в образовательном учреждении.		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	Музыкальный руководитель	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	педагог дополнительного образования	1,1
3 квалификационный уровень педагогического персонала	Воспитатель, методист	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	Учитель-дефектолог, учитель-логопед,	1,15
Служащие (учебно – вспомогательный персонал) 1 уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя;	1,05
Служащие (учебно – вспомогательный персонал) 2 уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,15
СЛУЖАЩИЕ		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня».		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант	1,15
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством.	1,2

ГЖ-

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой, начальник хозяйственного отдела, заведующий бассейном	1,2
4 квалификационный уровень	Мастер, мастер участка (включая старшего), мастер по обслуживанию спортивных сооружений, механик, электромеханик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,3
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	1,35

СЛУЖАЩИЕ

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО	1,2
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,35
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	1,4

Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, машинист по стирке	1,1

- 79 -

	и ремонту спецодежды, оператор газовой котельной, гардеробщик, сторож, кладовщик, кастелянша, повар 4-5 разряда.	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	1,15

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1.	1 квалификационный уровень	Медицинская сестра по физиотерапии	1,05
2.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра по диетпитанию	1,1
3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	1,15

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры».

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1.	1 квалификационный уровень	-	
2.	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	1,15

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБУДОЦДТ

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок (окладов) работников образовательных учреждений.

1. Базовый коэффициент

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
1.1.	Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое лицом, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,4
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое лицом, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,35
		Среднее профессиональное образование	1,2
		Начальное профессиональное образование	1,1
		Среднее (полное) общее образование	1,0

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.1.	Коэффициент стажа работы (К3)	Стаж работы до 2 лет	0,05
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,08
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
		Стаж работы от 20 до 30 лет	0,20
		Стаж работы более 30 лет	0,25

2.2.	Коэффициент квалификации (К4)	<i>Квалификационная категория:</i> высшая категория первая категория вторая категория*	0,25 0,20 0,15
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	<i>Степень, звание, знаки</i> За ученую степень: доктор наук кандидат наук <i>Почетные звания РФ, СССР:</i> «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта международного класса...» <i>Ведомственные (отраслевые) награды:</i> Нагрудный знак: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник просвещения», «Отличник профтехобразования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»	0,5 0,45 0,4 0,3 0,3 0,2
2.4.	Коэффициент масштаба управления (К5)	I группа по оплате труда Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений II группа по оплате труда Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений III группа по оплате труда Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений IV группа по оплате труда Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,5 0,3 0,2 0,3 0,2 0,15 0,25 0,15 0,1 0,2 0,1 0,05

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБУДОЦДТ

**Тарифные коэффициенты
для расчета ставок (окладов) рабочих образовательных учреждений.**

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

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБУДОЦДТ

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

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,2
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,25

Примечания.

1. В образовательных учреждениях могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в повышенном размере, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.
 2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается образовательным учреждением самостоятельно.
 3. Оплата труда рабочих в повышенном размере устанавливается образовательным учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.
- Отмена оплаты труда рабочих в повышенном размере является существенным изменением условий трудового договора, о котором они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Sd

Коэффициент специфики работы (К2).

№ п/п	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) Применяется для педагогов и младших воспитателей.	0,10
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа	0,10
3.	В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя	0,10
4.	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,20
5.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
6.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные учреждения, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,15

**Объемные показатели
деятельности образовательных учреждений.**

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы муниципального образовательного учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях.	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях.	Из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных; в однопрофильных.	За каждого обучающегося	0,3
4	Количество работников в образовательном учреждении.	За каждого работника дополнительно: за каждого работника, имеющего I квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов.	За каждый класс	10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, спортзала и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования).	За каждый вид	15
7	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой.	За каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения.	За каждую единицу	3
9	Наличие собственной котельной.	За каждый вид	20

10	Наличие воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для развития разных видов детской деятельности (изостудия, театральная студия "Комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	15
12	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого воспитанника	1
13	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	20
14	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	30

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

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Муниципальные бюджетные дошкольные образовательные учреждения дополнительного образования детей, муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	Свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. Муниципальные бюджетные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности.

1. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени.

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

1.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

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

24 часа в неделю - музыкальным руководителям.

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

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах образовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, старшим воспитателям, педагогам-психологам, педагогам-организаторам, методистам.

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Клинцовской городской администрации.

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

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.
3 часов в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами.

1.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:
за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей, педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку (оклад) заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей

неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4. Порядок определения уровня образования.

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

2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников, определяются в соответствии с «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в

порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплаты за труд, как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

5. Порядок определения стажа педагогической работы.

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

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

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

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

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 9 к настоящему Положению;

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 10 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 9 к настоящему Положению.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

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

	старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).
II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.	III 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делом). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, преподавательский и производственный состав, мастера инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты.
V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.	V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

<p>VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>
--	---

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, воспитателям физической культуры, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;

- методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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