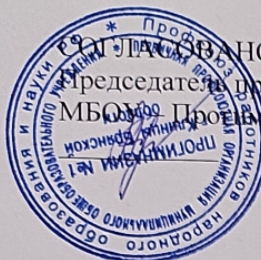




Согласовано
Начальник отдела образования
Клиновской городской администрации
И.М. Сергеева



Согласовано:
Председатель профкома работников
МБОУ-Прогимназии №1
Т.И. Анисимова



Утверждаю:
Директор МБОУ-Прогимназия №1
И.П. Хлыст

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста –
Прогимназия №1 г. Клинцы Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста – Прогимназия №1 г. Клинцы Брянской области (МБОУ-Прогимназия №1) (далее - положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» (в редакции от 04.01.2025 № 10-3), Постановлением Правительства Брянской области от 25 ноября 2019 г. № 546-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области, осуществляющих образовательную деятельность» (в редакции от 08.12.2025 № 643-п), Постановлением Клиновской городской администрации от 29.06.2026 № 1117 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций городского округа «город Клинцы Брянской области», осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Клиновской городской администрации от 20.08.2026 № 1924 «О внесении изменений в постановление Клиновской городской администрации от 29.06.2026 № 1117 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников

муниципальных бюджетных образовательных организаций городского округа «город Клинцы Брянской области», осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Клинцовской городской администрации от 20.08.2026 № 1924 «О внесении изменений в постановление Клинцовской городской администрации от 29.06.2026 № 1117 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций городского округа «город Клинцы Брянской области», осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются и изменяются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

профессиональных квалификационных групп;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных нормативным правовым актом Правительства Брянской области;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) работников.

1.3. Система оплаты труда работников организации, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Положение устанавливает конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к каждой профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в приложениях 1, 2 к настоящему положению.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), 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 федеральным законом и (или) региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то оплата труда производится исходя из установленного размера минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени.

1.6. Месячная заработная плата работников организаций, установленная в соответствии с настоящим положением (без учета выплат стимулирующего характера), не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия соответствующим федеральным государственным органом, осуществляющим государственное управление в сфере науки и высшего образования, решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда

в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности специалистов и служащих, а также осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к каждой профессии (должности) устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в приложениях 1, 2 к настоящему положению. Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом ежемесячной денежной компенсации на книго-издательскую продукцию и периодические издания.

Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за фактическую учебную нагрузку, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на фактический объем учебной нагрузки педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти в сфере образования.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены (приостановки) учебных занятий (образовательной деятельности, присмотра и ухода за детьми) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий (образовательной деятельности, присмотра и ухода за детьми) по вышеуказанным основаниям. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем - Главой Клинцовской городской администрации (далее – учредителем), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем образовательной организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя Клинцовской городской администрации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.2. Для учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется почасовая оплата труда при оплате:

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием,

методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Примерного положения;

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

Среднемесячное количество рабочих часов педагогического работника определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, 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).

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

Контингент обучающихся	Размер коэффициента		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени <1>

Обучающиеся в общеобразовательных организациях, организациях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие профессионального образования, слушатели курсов	0,06	0,05	0,03
---	------	------	------

 <1> Коэффициент применяется для высококвалифицированных кадров, привлекаемых к работе в образовательной организации на почасовой основе.

Ставки почасовой оплаты труда определяются из установленного минимального размера ставки заработной платы педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим положением.

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

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

2.5. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется исходя из объема средств, определенных на соответствующий финансовый год органом исполнительной власти - учредителем Клиновской городской администрации, и объема средств, полученных образовательной организацией от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.6. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации по состоянию на 1 сентября.

Тарификационные списки педагогических работников формируются и утверждаются в соответствии с формами тарификационных списков педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, установленных в приложении 6 к настоящему положению, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2.7. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд выплат компенсационного характера;

ФСВ - фонд выплат стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на основании утвержденного штатного расписания и тарификационного списка педагогических работников и должна составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главного бухгалтера

Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, устанавливаемая в трудовом договоре за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, включает:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом отнесения образовательной организации к соответствующей группе по оплате труда руководителей, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Критериями определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости являются объемные показатели деятельности образовательной организации, установленные приложением 4 к настоящему положению.

Размеры должностных окладов руководителей в зависимости от отнесения образовательной организации к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости (группам по оплате труда руководителей):

Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
I	43 333
II	40 001
III	36 668
IV	31 667

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органом исполнительной власти - учредителем Клинцовской городской администрации, осуществляющим функции и полномочия учредителя

образовательной организации, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации по состоянию на 1 сентября или 1 января в зависимости от сроков утверждения штатного расписания образовательной организации, определенных в пункте 2.6 настоящего положения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых функций на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

С учетом условий труда руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций устанавливаются соответствующим учредителем Клиновской городской администрации, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для образовательной организации, в соответствии с разделом 5 настоящего положения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации устанавливаются нормативным актом учредителя Клиновской городской администрации, по согласованию с соответствующей территориальной организацией отраслевого профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

Предельный уровень заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, 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 образовательных организаций в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательных организаций и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области, администрации муниципального образования, осуществляющей в отношении организации

функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

Руководители образовательных организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же образовательной организации.

Оплата труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений за осуществление педагогической (преподавательской) работы в той же образовательной организации устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера с учетом осуществления педагогической деятельности.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. С учетом условий труда в образовательных организациях могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам составляет не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Доплата работникам устанавливается за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются в следующих размерах:

- доплата в размере 5% устанавливается для следующей категории работников – повар.

4.2.2. Надбавка за специфику работы работникам образовательной

организации устанавливается в размерах, предусмотренных в приложении 3 к настоящему положению.

Расчет надбавки за специфику работы работникам образовательной организации осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, размера оклада (должностного оклада), предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину, установленную в процентах.

4.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательной организации за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

Конкретный размер доплаты работникам образовательной организации за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.4. Работникам образовательной организации при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.5. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся доплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся следующие виды работ: классное руководство, руководство группой организации профобразования, проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации, педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»; выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»; выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими

квалификационную категорию «педагог-наставник»; организация работы по профессиональной ориентации, работа в аттестационных комиссиях, экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовке экспертного заключения и другие виды работ, предусмотренные положением об оплате труда образовательной организации.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются в следующих размерах:

- 5% за заведование кабинетами;
- 10% за проверку письменных работ.

Ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета не менее чем 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классе-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более в образовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах. Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых менее 25 человек в образовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах, ежемесячная доплата устанавливается пропорционально численности обучающихся.

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

4.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным соответствующим нормативным правовым актом Брянской области.

4.2.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

работников, трудовым договором.

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.

4.2.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.2.9. Часовая ставка (часть оклада (должностной оклад), ставка заработной платы) за час работы рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников образовательных организаций к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;
надбавка за наличие квалификационной категории;
надбавка за выслугу лет;
надбавка за наличие ученой степени;
надбавка за наличие почетного звания;
надбавка за наличие государственных и ведомственных наград;
надбавка за работу в сельской местности;
надбавка педагогическим работникам государственных образовательных организаций, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, первые три года после окончания образовательной организации;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, предусмотренные пунктами 5.2., 5.6. и 5.7. устанавливаются без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, предусмотренные пунктами 5.3. - 5.5., 5.8. и 5.9. устанавливаются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемого пропорционально отработанному времени, но не может рассчитываться более чем на один оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, предусмотренных настоящим Примерным положением.

5.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается:

для руководителя образовательной организации - распоряжением Главы Клинцовской городской администрации, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников - локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом рекомендаций, установленных настоящим пунктом.

При установлении надбавки учитываются:

обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
разработка (реализация) эффективных предложений по организации работы образовательной организации;
интенсивность труда работника выше установленных норм труда;
иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников образовательной организации.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютной величине в соответствии с достигнутым значением показателей

интенсивности труда и устанавливается:

для руководителя образовательной организации - распоряжением Главы Клинцовской городской администрации, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников - приказом руководителя организации в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность, эффективность и качество труда работников (Приложение № 9 к настоящему Положению).

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за фактическое отработанное время по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

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

Директор и ответственные готовят и подают сведения в Совет при руководителе:

Директор на завхоза, заместителя директора по УВР, старшего воспитателя, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, секретаря.

Заместитель директора по УВР на учителей и воспитателей ГПД.

Старший воспитатель на воспитателя, музыкального руководителя, младшего воспитателя.

Завхоз на дворника, рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания, кастеляншу, машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья), кладовщика, повара, кухонного работника, уборщицу.

Порядок работы:

1. Ответственные представляют на Совет при руководителе сведения о деятельности работников пофамильно с указанием выполненной работы до 15 числа каждого месяца (по форме согласно приложению № 7 к настоящему Положению).

2. Совет при руководителе заседает до 20 числа каждого месяца, оценивает, принимает решение, пишет протокол по итогам предыдущего месяца (по форме согласно приложению № 8 к настоящему Положению).

4. Руководитель издает приказ, прикладывает протокол и отдает 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.

5.3. Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории

педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах: при наличии первой квалификационной категории - 5 процентов; при наличии высшей квалификационной категории - 10 процентов; Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории работникам образовательной организации производится в соответствии с приказом руководителя образовательной организации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет в образовательной организации и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в следующих размерах:

- стаж работы от 2 до 5 лет - 4 процентов;
- стаж работы от 5 до 10 лет - 8 процентов;
- стаж работы от 10 до 20 лет - 12 процентов;
- стаж работы 20 и более лет - 15 процентов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности. Надбавка за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки по основному месту работы. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стаж работы определяется комиссией, создаваемой руководителем организации при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ежегодно на 1 сентября текущего года.

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет руководителю образовательной организации производится в соответствии с распорядительным актом учредителя Клинцовской городской администрации, остальным работникам - в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании протокола заседания комиссии.

Определение стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком, установленным приложением 5 к настоящему положению.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, если работник состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров;

период временной нетрудоспособности;

время отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

В стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, включается:

для руководителей, заместителей руководителя образовательной организации - руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, организациях;

для главного бухгалтера и работников бухгалтерии - время работы в учреждениях, организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы;

для работников, относящихся к учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, и работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, - стаж работы в образовательных и других организациях, устанавливаемый на основании трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности.

5.5. Работникам образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания, государственных и ведомственных (отраслевых) наград, за спортивные звания в следующих размерах:

а) ученая степень:

доктор наук - 15 процентов;

кандидат наук - 10 процентов;

б) почетные звания РФ, СССР, РСФСР:

"Народный..." - 10 процентов;

"Заслуженный..." - 7,5 процента;

в) государственные награды:

ордена - 15 процентов;

медали, медаль ордена - 10 процентов;

г) ведомственные (отраслевые) награды:

нагрудные знаки "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального

образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник профтехобразования РСФСР", "За достижения в культуре", "Отличник здравоохранения", "Отличник успехов в среднем специальном образовании", "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник просвещения", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации" - 5 процентов;

д) за спортивные звания: "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР" - 15 процентов.

Надбавка за ученую степень, почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", применяется при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин и устанавливается со дня присвоения награды, почетного звания, ученой степени.

При наличии нескольких оснований, определенных подпунктами "б", "в", "г" настоящего пункта, надбавка устанавливается по наибольшему размеру.

5.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей, участие в выполнении важных работ, мероприятий, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю образовательной организации производится на основании распорядительного акта Главы Клиновской городской администрации, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя образовательной организации.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются Советом при руководителе в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного

органа работников, в пределах фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности.

Совет при руководителе заседает до 20 числа каждого месяца, анализирует, принимает решение, пишет протокол по итогам отчетного периода (за месяц, квартал, год) (по форме согласно приложению № 8 к настоящему Положению).

Руководитель издает приказ, прикладывает протокол и отдает в бухгалтерию Муниципального бюджетного учреждения - Комплексный центр обслуживания системы образования г. Клинцы (МБУ КЦОСО) до 25 числа каждого месяца.

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 по результатам предыдущего отчетного периода.

Премия устанавливается в следующем размере за:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации – до 10000р;
- подготовку объектов организации к учебному году – до 10000р;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ – до 10000р;
- подготовка и проведение мероприятий различного уровня научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей – до 10000р;
- выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения – до 10000р.

5.7. В целях поощрения работников образовательной организации могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, год (далее - премия) в пределах фонда оплаты труда.

Установление размера премий по итогам работы за соответствующий период руководителю образовательной организации производится в соответствии с распоряжением Главы Клинцовской городской администрации, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются Советом при руководителе в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в пределах фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности.

Совет при руководителе заседает до 20 числа каждого месяца, анализирует, принимает решение, пишет протокол по итогам отчетного периода (за месяц, квартал, год) (по форме согласно приложению № 8 к настоящему Положению).

Руководитель издает приказ, прикладывает протокол и отдает в бухгалтерию Муниципального бюджетного учреждения - Комплексный центр обслуживания системы образования г. Клинцы (МБУ КЦОСО) до 25 числа каждого месяца.

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 по результатам предыдущего отчетного периода.

Премия устанавливается в следующем размере за:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 10000р;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – до 10000р;
- методическую и инновационную деятельность – до 10000р;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации – до 10000р;
- проявление активной социальной, гражданской позиции, как пример для общества – до 10000р.

5.8. Ежемесячная надбавка за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.9. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам государственных образовательных организаций, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, первые три года после окончания образовательной организации устанавливается в размере 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.10. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.

5.10.1. Уменьшение размера стимулирующих выплат (премий, надбавок стимулирующего характера), входящих в состав заработной платы, производится в двух случаях:

5.10.1.1. В связи с дисциплинарным взысканием.

При наличии у работника неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) размер стимулирующих выплат может быть снижен только в отношении тех премий, которые начисляются за период, в

котором к работнику было применено данное взыскание.

Суммарное уменьшение размера месячной заработной платы работника (оклад + все стимулирующие выплаты) в результате такого снижения не может превышать 20 процентов.

Снижение стимулирующих выплат в связи с дисциплинарным взысканием не применяется к:

разовым (единовременным) премиям, носящим поощрительный или социальный характер (к юбилейным датам, праздникам, выходу на пенсию и т. п.);

компенсационным выплатам (доплаты за вредные условия труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время и т. д.).

5.10.1.2. В связи с невыполнением показателей (условий) премирования.

Стимулирующие выплаты не начисляются (или начисляются в неполном размере) работникам, не выполнившим показатели и условия премирования, установленные настоящим Положением. Данное уменьшение не ограничено 20 процентами, однако применяется только при невыполнении конкретных измеримых показателей, указанных в настоящем разделе.

Основания для уменьшения стимулирующих выплат:

Уменьшение размера стимулирующих выплат (в связи с невыполнением показателей премирования) производится при наличии следующих оснований:

Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка согласно Коллективного договора;

Нарушение санитарно-эпидемиологического режима (зафиксированное предписание Роспотребнадзора или актом внутренней проверки);

Нарушение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности (зафиксированное актом внутренней проверки или предписанием надзорного органа);

Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей (зафиксированное актом или докладной запиской);

Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) и граждан на качество учебно-воспитательной работы, невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики (жалоба признаётся обоснованной по результатам рассмотрения комиссией учреждения (с участием представителя профсоюза) с оформлением протокола);

Детский травматизм по вине работника (установлено актом расследования несчастного случая);

Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и т. д. (подтверждено предписанием Роспотребнадзора или актом внутренней проверки);

Нарушение режимных моментов (зафиксировано актом или докладной запиской);

Халатное отношение к сохранности материально-технической базы (зафиксировано актом комиссии учреждения);

Неучастие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения и на других уровнях (неучастие без уважительной причины в установленном приказом мероприятии (педагогическом совете, методическом объединении, семинаре, школьном мероприятии);

Наличие замечаний в ведении обязательной документации (замечания зафиксированы в письменной форме руководителем или лицом, ответственным за ведение документации, не менее 2 раз в течение отчётного периода);

Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие письменно зафиксированных конфликтных ситуаций, не урегулированных работником в течение отчётного периода, подтверждённых докладной запиской заместителя директора, старшего воспитателя или классного руководителя);

Низкий уровень исполнительской дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения, заданий в установленный срок, зафиксированное в письменной форме, не менее 2 раз в течение отчётного периода).

5.10.2. Порядок оформления уменьшения стимулирующих выплат.

При выявлении основания для уменьшения стимулирующих выплат руководитель учреждения или уполномоченное лицо запрашивает у работника письменное объяснение. Работнику предоставляется не менее двух рабочих дней для его представления.

По результатам рассмотрения объяснений (или их неполучения в установленный срок) издаётся отдельный приказ о снижении размера стимулирующих выплат. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания и приказ о снижении стимулирующих выплат — два самостоятельных документа.

В приказе указываются:

конкретное основание из настоящего Положения (пункт, подпункт);

период, за который уменьшается выплата;

размер уменьшения (в процентах или абсолютной величине);

итоговый размер стимулирующей выплаты.

Работник знакомится с приказом под подпись в течение трёх рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе).

Все случаи уменьшения стимулирующих выплат рассматриваются Советом при руководителе учреждения в индивидуальном порядке с оформлением протокола и согласовываются с профсоюзным комитетом.

6. Заключительные положения

6.1. Образовательная организация вправе самостоятельно распоряжаться экономией по фонду оплаты труда, которая может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, установление выплат социального характера. Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемыми

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.2. В качестве дополнительной гарантии для работников образовательной организации устанавливается разовая материальная помощь работникам образовательной организации может выплачиваться в размере 3000 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);

выход на пенсию;

в связи с профессиональными праздниками - размер определяется исходя из наличия средств в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности;

материальная помощь к ежегодному основному отпуску в размере, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Материальная помощь к ежегодному отпуску выплачивается один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки) работникам по основному месту работы, а также работникам, занятым на сезонных работах.

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

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и
младшего школьного возраста
– Прогимназия №1 г. Клинцы
Брянской области

Минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной
платы по профессиональным квалификационным группам
должностей и профессий

Должности работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебноконсультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	20 003
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета,	21 668

	лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	23 335
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по труду	18 909
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель,	20 014
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	21 048
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	22 774
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	13 338

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	13 585
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения;	13 836

Минимальные размеры окладов по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих"

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь	13 836
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14 168
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, художник	14 168
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14 503
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар),	14 837

уровень		
4 квалифика ционный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15 169
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалифика ционный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт	15 504
2 квалифика ционный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	15 755
3 квалифика ционный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	16 004
4 квалифика ционный уровень	должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	16 252
5 квалифика ционный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	16 504

Минимальные размеры окладов
по профессиональной квалификационной группе
"Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады, рублей
1	наименование профессий рабочих, по	13 338

квалификационный уровень	которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор хлораторной установки, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар) котельной, подсобный рабочий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр, плотник, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; грузчик, уборщик служебных помещений, дворник, уборщик территории, гардеробщик, сторож (вахтер), кладовщик, кастелянша	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	13 836

Минимальные размеры окладов
по профессиональной квалификационной группе
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады, рублей
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (машинист (кочегар) котельной, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин); водитель автомобиля	14 336
2	наименование профессий рабочих, по	14 837

квалификационный уровень	которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 335
4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>	15 835

 <*> Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:

водители автобусов, специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников художественных коллективов для культурного обслуживания населения;

повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации такой должности;

рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и
младшего школьного возраста
– Прогимназия №1 г. Клинцы
Брянской области

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по отдельным должностям педагогических работников, рабочих и служащих,
не включенным в профессиональные квалификационные группы

Должности педагогических работников, рабочих и служащих	Оклады (должностные оклады), рублей
Заведующий библиотекой, старший инструктор-методист физической культуры, главный режиссер, художественный руководитель	15 003
Специалист по охране труда	14 503
Специалист гражданской обороны 2 категории	16 919
Специалист гражданской обороны 1 категории	15 003
Специалист	17 002
Ведущий специалист	19 168
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21048

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и
младшего школьного возраста
– Прогимназия №1 г. Клинцы
Брянской области
(МБОУ-Прогимназия №1)

Размеры надбавок работникам муниципальных бюджетных
образовательных организаций за специфику работы

№ п/п	Вид деятельности	Размер надбавки
1	2	3
1.	За работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	10%
2.	В образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	10%
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	10%
4.	Специалистам психолого-педагогической, медицинской и социальной комиссии, логопедических пунктов, центров	10%
5.	Женщинам, работающим в сельской местности на	30%

	работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	
6.	Руководящим и педагогическим работникам организаций, отнесенных к инновационным площадкам	10%
7.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	15%

Примечание. Надбавки, предусмотренные данным приложением, по нескольким основаниям суммируются, образуя надбавку за специфику работы.

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и
младшего школьного возраста
– Прогимназия №1 г. Клинцы
Брянской области

Объемные показатели деятельности

1. К объемным показателям деятельности образовательной организации относятся показатели, характеризующие масштаб управления, особенности деятельности и значимости образовательного учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения и другие показатели.

2. Деятельность образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных организациях	за группу	10
4.	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих)		

	в организациях дополнительного образования, в том числе: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более групп с круглосуточным	10 30

		пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
11.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе государственной образовательной организации, учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства 20
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
13.	Наличие собственных	за каждый вид	20

	котельной, очистных и других сооружений		
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	15
16.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
17.	Количество обучающихся в группах постоянного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	за каждого обучающегося	0,5
18.	Количество обучающихся в группах переменного состава в образовательных организациях,	за каждую консультацию, занятие, участника	0,05

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

		3 млн. рублей	до 20
24.	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня регионального уровня		20 10
	муниципального уровня		5
25.	Количество слушателей учебных программ повышения квалификации (профессиональной переподготовки)	за каждого слушателя	0,5
26.	Количество участников (слушателей) методических, научно-методических семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, научно-практических конференций	за каждого участника (слушателя)	0,3
27.	Аттестация (всесторонний анализ результатов профессиональной деятельности педагогических работников) образовательных организаций сферы культуры и искусства	за каждого педагогического работника	3
28.	Количество оказанных консультационных и методических услуг руководящим и педагогическим работникам сферы культуры в рамках методических мероприятий	за каждую услугу	0,3
29.	Сбор, анализ и обобщение статистической информации деятельности детских школ искусств с целью выполнения показателей региональных проектов сферы культуры	за каждую статистическую отчетность	2

30.	Количество разработанных, пролицензированных дополнительных профессиональных образовательных программ сферы культуры	за каждую программу	2
31.	Разработка, рецензирование учебно-методических материалов и сборников в сфере культуры для распространения лучшего педагогического опыта работы	за единицу	10

3. Образовательная организация относится к I, II, III или IV группам по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости организации (группам по оплате труда руководителей) по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости организации (по оплате труда руководителей) по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Образовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	от 350 до 499	от 200 до 349	от 0 до 199
2.	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей,	свыше 350	от 250 до 349	от 150 до 249	от 0 до 149

нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением,				
---	--	--	--	--

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и
младшего школьного возраста
– Прогимназия №1 г. Клинцы
Брянской области

Порядок
определения стажа педагогических работников, дающего
право для назначения надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и иных организациях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
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	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные

	руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагог-библиотекарь, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тьютеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (ректоры, начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих, проректора) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, производственному обучению (работе), иностранному языку, учебно-летней подготовке, общеобразовательной подготовке, режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные

ведомственной подчиненности)	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, делопроизводством) III.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, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-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
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы,	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по

лечебно-исправительные учреждения	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
VII. Образовательные учреждения дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, СДЮСШОР, ШВСМ)	VII. Старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры-аккомпаниаторы, педагоги-психологи, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной работе, аккомпаниаторы
VIII. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	VIII. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

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

2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, время работы в отдельных организациях (учреждениях), а также время обучения в организациях (учреждениях) высшего и среднего профессионального образования.

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

2.1.1. 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.

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

2.2. 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:

2.2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 2.1.1.

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

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

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

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

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

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения,

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, 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 организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

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

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения для детей
дошкольного и младшего школьного возраста –
Прогимназия №1 г. Клинцы Брянской области

Формы тарификационных списков
педагогических работников образовательных организаций
I. Тарификационный список педагогических работников
образовательной организации

N п/ п	Фамилия , имя, отчество	Наименование должности, преподаваемы й предмет	Ставка заработно й платы в месяц, рублей	Фактическая нагрузка, число часов в месяц			Итого заработная плата в месяц с учетом нагрузки, рублей	Выплаты компенсационного характера, рублей					Выплаты стимулирующего характера, рублей						Итого
				1 - 4 классы	5 - 9 классы	10 - 11 классы		надбавка за специфику работы	доплаты за дополните льную работу, не входящую в должностн ые обязанност и работника	в том числе									
										классное руководс тво	прове рка тетра дей	и т.д.	надбавка за выслугу лет	надбавка за наличие почетного звания	надбавка за наличие квалифика ционной категори и	надбавка за наличие ученой степени	надбавка за работу в сельской местности	Надбавк а молодым специал истам, осущест вляющи м педагоги ческую деятельн ость	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10.1	10.2	10.3	11	12	13	14	15	16	17 = 8 + 9 + 10 + 11 + 12 + 13 + 14+15+1 6

Директор _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Бухгалтер _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников
МБОУ-Прогимназия № 1 г.Клинцы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

II. Тарификационный список педагогических работников Образовательной организации

N п/ п	Фамилия , имя, отчество	Наименование должности, преподаваемы й предмет	Ставка заработно й платы в месяц, рублей	Фактически я нагрузка, число часов в месяц	Итого заработна я плата в месяц с учетом нагрузки, рублей	Выплаты компенсационного характера, рублей					Выплаты стимулирующего характера, рублей						Итого
						надбавка за специфик у работы	доплаты за дополнительну ю работу, не входящую в должностные обязанности работника	в том числе			надбавк а за выслугу лет	надбавка за наличие почетног о звания	надбавка за наличие квалифика ционной категории	надбавк а за наличи е ученой степени	надбавка за работу в сельской местност и	Надбавка молодым специалиста м, осуществля ющим педагогическ ую деятельност ь	
								классное руководств о	проверк а тетраде й	и т.д .							
1	2	3	4	5	6	7	8	8.1	8.2	8.3	9	10	11	12	13	14	15 = 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 + 13 + 14

Директор _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Бухгалтер _____
(подпись) (Ф.И.О.)

с _____ по _____.

№	Ф.И.О. работника	должность	% по критериям												Итого %
			K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K...	
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															

Директор

Члены Совета при руководителе
« » 20_ г.

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и
младшего школьного возраста –
Прогимназия №1 г. Клинцы
Брянской области

ПРОТОКОЛ

утверждения 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 _____ 20__ г. осуществлена работа по оценке деятельности
работников за период работы с _____ по _____ 20__ гг.

Директор

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены Совета при руководителе

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

Приложение 9
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
для детей дошкольного и
младшего школьного возраста
– Прогимназия №1 г. Клинцы
Брянской области

Критерии распределения фонда стимулирования работникам

1. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности и критерии оценки работы заместителя директора по
УВР и старшего воспитателя**

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей	До %
1	2	3	4
1	Эффективность реализации образовательной программы Учреждением		27
1.1.	Качество достижений		23
1.1.1.	Сохранение контингента обучающихся	За каждого обучающегося-0,05 (Примечание: За отчетную цифру берется фактическое количество обучающихся, зачисленных в Учреждение по состоянию на 1 число месяца после отчетного) К-1	5
1.1.2.	Наполняемость групп/классов обучающимися	От 0 % до 70 % – 1 От 71 % до 80 % – 2 От 81 % до 85 % – 3 От 86 % до 100 % – 4 (Примечание: Наполняемость групп рассчитывается по отношению к фактическому количеству обучающихся, зачисленных в Учреждение по	4

		состоянию на 1 число месяца после отчетного) К-2	
1.1.3.	Посещаемость обучающихся учреждения	От 0 % до 80 % от списочного состава – 0 От 81% до 94 % от списочного состава – 1 От 95 % до 100% от списочного состава – 2 (Примечание: Расчет показателя производится от фактического количества обучающихся в течение отчетного квартала Контрольная цифра - фактическое количество обучающихся, зачисленных в Учреждение по состоянию на 1 число месяца после отчетного) К-3	2
1.1.4.	Наличие обучающихся, подготовленных Учреждением и ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований, олимпиад и т.п. различного уровня	На муниципальном уровне – 1 На региональном уровне – 1 На федеральном уровне – 1 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-4	5
1.1.5.	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, обучающихся, их родителей)	Стабильный коллектив, отсутствие жалоб – 1 Работа с коллективом на положительную динамику - 1 Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, воспитанников, их родителей – (– 1 за каждую обоснованную жалобу). (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-5	2
1.1.6.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в Учреждении	Отсутствие жалоб и предписаний контрольно-надзорных органов – 1 Работа по недопущению жалоб и предписаний контрольно-надзорных органов - 1 Наличие обоснованных жалоб на качество образования – (– 1 за каждую). Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (– 3) (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-6	2

1.1.7.	Вариативность системы дошкольного образования, дополнительного образования	За каждый вид – 1 , но не более 3 К-7	3
1.2.	Кадровое обеспечение		4
1.2.1.	Наличие у педагогических работников Учреждения профильного профессионального образования,	Наличие более чем у 50 % педагогических работников профильного высшего профессионального образования – 1 Наличие более чем у 50 % педагогических работников профильного среднего профессионального образования – 0,5 . К-1	1
1.2.2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом Учреждения	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом Учреждения – 1 Наличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК – (– 1 показатель за каждый случай). К-2	1
1.2.3.	Уровень квалификации	Наличие более чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий – 1 К-3	1
1.2.4.	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогических работников со стажем работы до 3 лет - 10% и более – 1 К-4	1
2.	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности Учреждения		30
2.1.	Участие в инновационной деятельности, ведение исследовательской и экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, МЭП, базовой площадки, базовое (опорное) образовательное учреждение, наличие научно-методических публикаций)	Наличие статуса с программой: На муниципальном уровне – 0,5 На региональном уровне – 1 На федеральном уровне – 1,5 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-1	5
2.2.	Организация и проведение на базе Учреждения семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п. различного уровня и распространение передового опыта	На муниципальном уровне – 0,5 На региональном уровне – 1 На федеральном уровне – 1,5 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-2	5
2.3.	Личное участие заместителя	На муниципальном уровне – 0,5	5

	директора, старшего воспитателя Учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	На региональном уровне – 1 На федеральном уровне – 1,5 На международном уровне – 2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-3	
2.4.	Наличие и продуктивность реализации образовательной программы и программы развития Учреждения	Наличие и продуктивность реализации образовательной программы и программы развития: от 0 % до 70 % – 0 от 71 % до 80 % – 2 от 81 % до 90 % – 3 от 91 % до 100 % – 4 К-4	4
2.5.	Создание развивающей среды воспитания и обучения для различных категорий обучающихся	Наличие многофункциональной среды – 1 Работа над развитием многофункциональной среды – 1 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-5	2
2.6.	Наличие педагогических продуктов работников Учреждения по результатам проведения научно-практических мероприятий по распространению передового опыта (сборники, брошюры, страница на сайте с выложенными материалами)	Наличие печатной продукции (сборники, брошюры) – 1 При наличии педагогической продукции, размещенной на сайте дополнительно – 1 К-6	2
2.7.	Профессиональное развитие	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: На муниципальном уровне – 0,5 На региональном уровне – 1 На федеральном уровне – 1,5 На международном уровне – 2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-7	5
2.8.	Активное использование в учебном процессе информационно – коммуникационных технологий	Использование в учебном процессе информационно – коммуникационных технологий – 2 К-8	2
3.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждением		6
3.1.	Общественная составляющая управления Учреждением	Наличие органа общественного управления, в котором представлены все участники образовательного процесса – 1.	2

		Наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета – 1. (При наличии нескольких показателей - основания суммируются). К-2	
3.2.	Регулярное обновление информации на официальном сайте, Госпаблике Учреждения, СМИ	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте (не реже двух раз в неделю) – 2 Размещение информации реже одного раза в неделю – (– 2). Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 2 Не соответствие информации, размещенной на сайте, требованиям законодательства – (– 3). (При наличии нескольких показателей - основания суммируются). К-3	4
4.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности Учреждения		20
4.1.	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги, по сравнению с аналогичным периодом предшествующего периода (с нарастающим итогом) (%))	Положительная динамика – 4 Стабильное положение – 1 Отрицательная динамика – (– 3). К-1	4
4.2.	Обеспечение эстетических условий, оформления Учреждения	Наличие эстетического оформления Учреждения – 2 Обновление оформления Учреждения – 2 (При наличии нескольких показателей - основания суммируются). К-2	4
4.3.	Благоустройство территории (включая прилегающей), зон, участков и здания Учреждения, помещений	Участки, зоны на территории и помещения благоустроены – 1 Проводилось в отчетном периоде благоустройство территории (включая прилегающей), зон, участков и здания Учреждения, помещений – 2 (При наличии нескольких показателей - основания суммируются). К-3	3
4.4.	Материально-техническая,	Материально-техническое	4

	ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, оборудование игровых площадок)	обновление – 2 Ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса – 2 (При наличии нескольких показателей – основания суммируются). К-4	
4.5	Контроль своевременной родительской оплаты услуг ОУ	Менее 90% - (- 5) От 91% до 99% - 0 100% - 5.	5
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		12
5.2.	Заболеваемость обучающихся	Показатели пропусков в месяц по болезни более 50 % группы/класса: От 5 до 7 дней – (- 1). От 8 до 10 дней – (- 2). больше 10 дней – (- 3). (При наличии нескольких показателей – основания суммируются). К-2	0
5.2.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев – 2 Наличие случая – (- 2 за каждый случай). К-3	2
5.3.	Внедрение здоровьесберегающих технологий, программ, направленных на пропаганду здорового образа жизни	Наличие функционирующей программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 3. К-4	3
5.4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-спортивные мероприятия и т.п.)	Проведение мероприятий – 2 К-5	2
5.5.	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся работников Учреждения к действиям в экстремальных ситуациях	Проведение практических мероприятий, формирующих способность воспитанников и работников Учреждения к действиям в экстремальных ситуациях – 2. К-6	2
5.6.	Соблюдение норм питания, культура приёма пищи	Соблюдение норм питания, отсутствие жалоб со стороны	3

		родителей, предписаний (протоколов, актов) надзорных органов – 3 К-7	
6.	Уровень исполнительской дисциплины		5
6.1.	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах – 5. Не своевременное предоставление – (– 1 за каждый случай). Предоставление искаженной, не качественной информации – (– 1 за каждый случай). К-2	5
6.2.	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов – 0. Наличие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов – (– 1 за каждый пункт). К-3	0
6.3.	Своевременное (полное) исполнение предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов	Не своевременное (не полное) исполнение предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов – (– 3 за каждый невыполненный пункт предписания /замечания) К-4	0
	итога		100

2.ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы воспитателей, музыкальных руководителей.

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности педагога	До %
1	2	3	4
	Эффективность реализации образовательной программы Учреждением		
1.	Качество достижений		22

1.1.	Сохранение контингента обучающихся	За каждого обучающегося – 0,25, но не более 7 К1	7
1.2.	Посещаемость обучающимися группы	Выполнение нормы 100% - 2 80% -1 79% и ниже - 0 Примечание: расчет показателя производится по формуле: списочный состав умножить 14,66 = норма детодней на одного ребёнка К2	2
1.3.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом и ставших участниками, победителями или призерами конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований различного уровня	На муниципальном уровне – 1 На региональном уровне – 1 На федеральном уровне – 1 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-3	5
1.4.	Благоприятный психологический климат в группе (отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, педагогических работников, родителей)	Отсутствие жалоб – 1 Наличие обоснованных претензий – (– 1 за каждую обоснованную). К-4	1
1.5.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны администрации – 1 Наличие обоснованных жалоб на качество образования – (– 1 за каждую). Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (– 3) К-5	1
1.6.	Вариативность системы дошкольного образования, дополнительного образования	За каждый вид – 1, но не более 3 К-6	3
1.7.	Ведение кружковой работы	За каждый вид – 1, но не более 3 За неведение – (-1) К-7	3
2.	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности Учреждения		29
2.1.	Участие в инновационной деятельности, наличие методических публикаций, участие в мероприятиях МОП	На уровне ОУ – 1 На муниципальном уровне – 1,5 На региональном уровне – 2 На федеральном уровне – 2 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-1	5
2.2.	Организация и проведение, участие в семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах,	На уровне ОУ – 1 На муниципальном уровне – 1,5 На региональном уровне – 2	5

	конкурсах, соревнованиях и т.п. различного уровня	На федеральном уровне – 2 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-2	
2.3.	Личное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	На уровне ОУ – 1 На муниципальном уровне – 1,5 На региональном уровне – 2 На федеральном уровне – 2 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-3	5
2.4.	Активное участие в мероприятиях ОУ	Не более 5. К-4	5
2.5.	Обновление развивающей среды воспитания и обучения для различных категорий обучающихся	Наличие многофункциональной среды – 1 Отсутствие обновления – (-1) К-5	1
2.6.	Организация и проведение практических мероприятий по распространению передового опыта	На уровне ОУ – 1 На муниципальном уровне – 1,5 На региональном уровне – 2 На федеральном уровне – 2 На международном уровне –2 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К-6	5
2.7.	Наличие педагогических продуктов работников Учреждения по распространению передового опыта (сборники, брошюры, публикации)	Наличие методической продукции (сборники, брошюры, публикации) – 1 При наличии педагогической продукции, размещенной в интернете дополнительно – 1 К-7	2
2.8.	Активное использование в учебном процессе информационно – коммуникационных технологий и новых технологий	Использование в учебном процессе – 1 К-8	1
3.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждением		6
3.1.	Наличие и обновление портфолио педагога	Наличие портфолио – 1 Обновление портфолио - 1 Отсутствие обновления – (-1) К -1	2
3.2.	Общественная составляющая управления в группе	Наличие и активная деятельность органа общественного управления в группе– 2 К-2	2
3.3.	Наличие регулярно обновляемого сайта педагога, страница на сайте	Наличие сайта – 1 Размещение и соответствие	2

	ОУ	информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 Отсутствие сайта или размещение информации реже одного раза в месяц – (– 2). Не соответствие информации, размещенной на сайте, требованиям законодательства – (– 3). (При наличии нескольких показателей - основания суммируются). К-3	
4.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности Учреждения		26
4.1.	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы (родителями, законными представителями)	Менее 90% - (- 10) От 91% до 99% - 0 100% - 10. К-1	10
4.2.	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги, по сравнению с аналогичным периодом предшествующего отчетного (с нарастающим итогом)	Положительная динамика – 1 Стабильная положение – 0 Отрицательная динамика – (– 1). К-2	1
4.3.	Обеспечение эстетических условий, оформления группы, Учреждения	Наличие эстетического оформления группы, Учреждения – 2 К-3	2
4.4.	Благоустройство территории (включая прилегающей) и здания Учреждения, помещений для занятий	Личное участие педагога в благоустройстве территории, здания, помещений Учреждения – 2 Наличие замечаний к их содержанию – (-2). К-4	2
4.5.	Выполнение мероприятий по энергосбережению и водопотреблению	Положительная динамика – 1 Отрицательная динамика – (-3) К-5	1
4.6.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, оборудование игровых площадок)	Материально-техническое обновление – 6 Ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса – 4 (При наличии нескольких показателей – основания суммируются). К-6	10
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		12

5.1.	Отсутствие случаев травматизма и обучающихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев – 1 Наличие случая – (– 4 за каждый случай). К-1	1
5.2.	Внедрение здоровьесберегающих технологий, программ, направленных на пропаганду здорового образа жизни	Наличие функционирующей программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 4 К- 2	4
5.3.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-спортивные мероприятия и т.п.)	Проведение мероприятий – 4 К-3	2
5.4.	Проведение мероприятий, формирующих способность обучающихся к действиям в экстремальных ситуациях	Проведение мероприятий, формирующих способность воспитанников к действиям в экстремальных ситуациях – 3 К-4	2
5.5.	Организация питания	Соблюдение норм питания, культуры приёма пищи – 3 Наличие замечаний – (– 3 за каждый случай). К-5	3
6.	Уровень исполнительской дисциплины		5
6.1.	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями	Своевременное предоставление достоверных материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах – 5 Не своевременное предоставление – (– 5 за каждый случай). К-1	5
6.2.	Своевременное (полное) исполнение замечаний	Не своевременное (не полное) исполнение замечаний – (– 3 за каждый невыполненный пункт предписания /замечания) К-2	0
6.3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у педагога	Наличие дисциплинарных взысканий – (– 1 за каждое дисциплинарное взыскание) К-3	0
	итога		100

**3. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности и критерии оценки работы машиниста по стирке и
ремонту спецодежды (белья)**

№	Показатели	До %
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм. Отсутствие замечаний К1	4
2.	Качество и напряженность труда при выполнении работы К2	4
3.	Активное участие в субботниках К3	10
4.	Работа по благоустройству территории, участие в мероприятиях ОУ К4	10
5.	Соблюдение графика смены белья К5	2
всего		30

4. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы младших воспитателей

№	Показатели	До %
1	Качественное выполнение СанПиН в ДОУ К1	5
2	Образцовая организация детского питания. К2	5
3	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий. К3	10
4	Высокие показатели фактической посещаемости детей более 80% К4	5
5	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, мероприятиях ОУ. К5	10
6	Образцовое содержание группы (сохранность детской мебели, обновление интерьера, ремонтные работы и др.) К6	10
7	Высокий уровень комфортного психологического климата в группе К7	5
всего		50

5. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы работников пищеблока (повара, кухонные рабочие).

№	Показатели	До %
1	Качественное приготовление пищи. К1	4
2	Строгое соблюдение санитарных условий. Отсутствие замечаний К2	4
4	Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи. К3	2
5	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, мероприятиях ОУ. К4	10
6	Образцовое содержание пищеблока (сохранность инвентаря, мебели, обновление интерьера, ремонтные работы) К5	10
всего		30

6. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы кастелянши.

№	Показатели	До %
---	------------	------

1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм. Отсутствие замечаний, жалоб K1	5
2.	Качество и напряженность труда при выполнении работы. K2	5
3.	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, мероприятиях ОУ. K3	10
4.	Эффективная организация удовлетворения потребностей ОУ K4	10
всего		30

7. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы заведующего хозяйством (завхоз)

№	Показатели	До %
1	Качественное соблюдение требований СанПина в содержании помещений и территории ОУ K1	6
2	Обеспечение выполнений требований ПБ, ОТ. K2	4
3	Своевременное обеспечение ОУ необходимыми товарами, услугами K3	6
4	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта. K4	4
5	Работа по экономии электрической и тепловой энергии коммунальных расходов K5	6
6	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ K6	3
7	Качественное ведение документации K7	3
8	Укрепление и сохранность материально-технической базы ОУ K8	4
9	Качественная подготовка ОУ к новому учебному году, зимнему, весенне-летнему сезону K9	4
10	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, детских праздниках, мероприятиях ОУ. K10	10
всего		50

8. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы кладовщика

№	Показатели	До %
---	------------	------

1	Своевременное обеспечение и реализация продуктов питания К1	8
2	Своевременный контроль качества поступающих продуктов питания, соблюдения сроков и условий хранения и реализации. К2	8
3	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. К3	4
4	Качественное ведение документации. К4	5
5	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, мероприятиях ОУ. К5	5
всего		30

9. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы дворника

№	Показатели	До %
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное проведение уборки территории. К1	5
2	Своевременное выполнение поручений руководства К2	5
3	Своевременная обрезка деревьев и кустарников и уборка листвы в весенне-осенний период, очистка снега в зимний период К3	5
4	Работа по благоустройству и озеленению территории, регулярный полив газонов цветников, детских площадок в весенне-летний период, работа по оформлению территории и зданий в течение года К4	5
5	Активное участие в субботниках, мероприятиях ОУ. К5	10
всего		30

10. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания

№	Показатели	До %
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения. К1	5
2	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт. К2	10
3	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, мероприятиях ОУ. К3	10
4	Подготовка объектов к осенне-зимнему, весенне-летнему сезону. К4	5
всего		30

**11. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности и критерии оценки работы педагогических
работников начальной школы**

№	Показатели	До %
1	Обеспечение доступности качественного образования и воспитания. К1	5
2	Сохранение контингента обучающихся, высокая наполняемость классов и посещаемость занятий обучающимися К2	6
3	Активное участие в методической работе (конференции, семинары, МО и т.п.) в качестве слушателей, в качестве спикера К3	6
4	За подготовку победителей, призеров олимпиад, конкурсов, соревнований Участие – 0,5 Результаты: На уровне ОУ – 1 На муниципальном уровне – 1,5 На региональном уровне – 1,5 На федеральном уровне - 2 На международном уровне - 2,5 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) К4	8
5	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса К5	4
6	Проведение открытых уроков, занятий и внеклассных мероприятий К6	4
7	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья К7	3
8	Активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения и новых технологий К8	3
9	Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних и продуктивная работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей К9	4
10	Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием. К10	3
11	Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах Участие – 1 Достижение результатов: На уровне ОУ – 2 На муниципальном уровне – 3 На региональном уровне – 4	10

	На федеральном уровне - 5 На международном уровне - 6 (При наличии нескольких оснований – показатели суммируются) K11	
12	Систематическая работа по саморазвитию и повышению квалификации K12	5
13	Эффективная организация воспитательной работы K13	4
14	Систематическая работа по подготовке информации об активной деятельности класса, педагога, ОУ K14	4
15	Наличие регулярно обновляемого сайта педагога, страница на сайте ОУ Наличие сайта – 1 Обновление и соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 4 Отсутствие сайта или размещение информации реже одного раза в месяц – (– 2). Не соответствие информации, размещенной на сайте, требованиям законодательства – (– 3). (При наличии нескольких показателей - основания суммируются). K15	5
16	Проведение с обучающимися и их семьями дополнительных занятий, консультаций K16	4
17	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, публикации метод.материалов, информации в СМИ) K17	4
18	Отсутствие случаев травматизма обучающихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм Отсутствие случаев – 4 Наличие случая – (– 4 за каждый случай). K18	4
19	Оформление документов, не предусмотренных соответствующим приказом Министерства просвещения Российской Федерации K19	4
20	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы (родителями, законными представителями) Менее 90% - (- 5) От 91% до 99% - 0 100% - 5. K20	5
21	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны руководства, коллектива, обучающихся, родителей (При наличии жалоб – 1 за каждый обоснованный случай) K21	4
22	Наличие и обновление портфолио педагога. Наличие портфолио – 1 Отсутствие обновления – (-1) K 22	1
всего		100

**12. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности и критерии оценки работы Советника директора**

по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Показатели	До %
1	Участие в качестве спикера или рабочее выступление на площадке в федеральных, региональных и муниципальных совещаниях. К1	10
2	Участие и организация площадок в федеральных, региональных и муниципальных мероприятиях. К2	10
3	Участие в мероприятиях по повышению профессиональной компетенции: участие в профессиональных конкурсах, проведение мастер-классов, реализация проектов федерального, регионального уровня. К3	10
4	За большую работу по оснащению, оборудованию и оформлению пространств. К4	10
5	Размещение информации на сайте, Госпаблике организации и СМИ. К5	10
всего		50

13. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**эффективности деятельности и критерии оценки работы
учебно-вспомогательного персонала (секретарь)**

№	Показатели	До %
1	Эффективная работа по исполнению поручений руководителя К1	10
2	Отсутствие замечаний по итогам работы и проверок К2	10
3	Изучение и внедрение в практику нормативно-правовых документов К3	10
4	Эффективное обслуживание потребностей организации К4	10
5	Оформление документов, не предусмотренных соответствующим приказом Министерства просвещения Российской Федерации К5	10
всего		50

14. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**эффективности деятельности и критерии оценки работы уборщицы**

№	Показатели	До %
1	Качественное выполнение СанПиН в ОУ К1	6
2	Образцовая организация уборки помещений К2	6
3	Своевременное исполнение поручений руководства К3	6
4	Активное участие в субботниках, работа по благоустройству территории, мероприятиях ОУ. К4	6
5	Отсутствие жалоб, замечаний К5	6
всего		30