МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ПОЛОЖЕНИЮ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ.

(далее - Рекомендации)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие методические рекомендации разработаны в постановлением Правительства Севастополя «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Севастополя» от 29.12.2014г № 667, служит основанием для разработки положений об оплате труда работников государственных образовательных организаций города Севастополя.
1.2. Система оплаты труда работников государственных образовательных организаций города Севастополя устанавливается в целях:
- повышения уровня доходов работников образовательных учреждений;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.
1.3. Система оплаты труда работников государственных образовательных учреждений носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с представительными органами работников.
1.4. Система оплаты труда работников государственных образовательных учреждений включает: базовые единицы, базовые оклады, должностные оклады и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

1.5. В соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся **фиксированным размером оплаты труда** за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

1.6.Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

1.7.Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

1.8. Преподавателям профессиональных учреждений, структурных подразделений учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена), а также программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих), для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа);

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.
1.11. Должностные оклады, предусмотренные настоящими Рекомендациями, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.12. Фонд оплаты труда работников государственных образовательных организаций г. Севастополя формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Севастополя.

Фонд оплаты труда работников государственных бюджетных организаций и государственных автономных организаций г. Севастополя формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета г. Севастополя на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательных учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных им учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

 2.4. Перечень педагогических должностей должен соответствовать номенклатуре должностей, согласно Постановлению Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", перечень иных должностей должен соответствовать Постановлению Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (с изменениями и дополнениями).

 2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже базовой единицы.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты», устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с кадровой аттестационной комиссией (при наличии таковой) согласно характеристик по соответствующим должностям ЕКТС и ЕКС . При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», для главных бухгалтеров, экономистов, заведующих общежитием, заведующих хозяйством, лаборантов - квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37

.2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от базового оклада, для совместителей - пропорционально нагрузке, от базового оклада по должности, для совместителей – пропорционально нагрузке. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут быть установлены по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.7. Работникам образовательных учреждений города устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от базового оклада, за проверку письменных работ - пропорционально нагрузке . Доплаты за выполнение работ, не входящих круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.
2.8. Порядок установления базовых окладов
педагогическим работникам образовательных учреждений города

2.8.1. Базовые оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
2.8.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений города осуществляется в соответствии с Рекомендациями о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений, приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

2.8.3. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации, типовыми положениями о соответствующем виде и типе образовательного учреждения.
2.8.4. Наличие у работников диплома государственного образца "магистр", "бакалавр", "специалист" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.
2.8.5. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.
2.8.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
2.8.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады устанавливаются при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.
2.8.9. Оплата труда, библиотечных и других работников образовательных учреждений, не предусмотренных настоящими Рекомендациями, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.
2.8.10. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе общеобразовательных учреждений, центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам.
2.8.11. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:
при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы);
при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
2.8.12. Руководители образовательных учреждений города проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителя образовательного учреждения.
Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений города несет руководитель соответствующей образовательной организации.
2.9.6. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.
2.9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки
и порядок ее распределения в образовательных
учреждениях города

2.9.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г № 2075 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (номе часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
2.9.2. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.
2.9.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.11 настоящих Рекомендаций.
2.9.4. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе динамического часа для учащихся 1-го класса.
Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.
Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.
2.9.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:
учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.
2.9.6. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:
заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.
О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).
2.9.7. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных учреждений города без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.
Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.
2.9.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида.
При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).
Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.
Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - руководителем образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.
2.9.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.
При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.
Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).
Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам учреждений дополнительного образования детей.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим
работникам образовательных учреждений города

2.10.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций города определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.
В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении, учителей, для которых данное учреждение 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.
Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
2.10.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.
Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.
Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.
Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.
При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
2.10.3. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.
При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.
Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.
2.10.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".
Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.11.Порядок и условия почасовой оплаты труда
педагогических работников образовательных учреждений города
2.11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений города применяется при оплате:
за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.
Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.
Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3.3. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

Дор = ЗПпср x К, где

Дор - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;
ЗПпср - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;
К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, устанавливаемый учредителем образовательного учреждения.
3.5. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения по системе рейтинговых баллов (приложение 5 к настоящему Положению).

1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений государственных образовательных организаций города Севастополя к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (далее соответственно – руководители, организации) являются группы по оплате труда руководителей (далее также – группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей организаций (далее – объемные показатели).

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

3. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций, за исключением организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, устанавливаются четыре группы по оплате труда.

4. Отнесение организаций, за исключением организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организации по показателям, указанным в таблице 1:

3.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных учреждений, приведены в приложении 7 к настоящему Положению.
3.7. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.
При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.
При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.
3.8. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.
3.9. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.
3.10. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.
Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).
Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.
Расчет средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:
а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:
40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);
б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.
3.11. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, величины выплат (приложение 2) и средней заработной платы основного персонала по учреждению.
3.13. Для руководителя учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, определяется положением о материальном стимулировании и выплате материальной помощи руководителям государственных образовательных учреждений города Севастополя.
3.15. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.
4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности.
4.3. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных учреждений должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.
4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.
4.5. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом учреждения.
4.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений города из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных учреждениях, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 раздела приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений".

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад, формируют минимальные оклады по должности и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов.
1.9.(1) Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
1.10. Положением об оплате труда работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:
за высокое профессиональное мастерство;
за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.
Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.
Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).
Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика), статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); специфики образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.
Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного уровня (школы с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:
2.7. Положением об оплате труда для работников профессионально-квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:
за высокое профессиональное мастерство;
за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.
Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.
3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально-квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.
3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.5. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:
за высокое профессиональное мастерство;
за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.
Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада работника по должности (для совместителей - пропорционально нагрузке), за исключением руководителей и заместителей руководителей, которым компенсационные выплаты за особые условия труда производственного характера рассчитываются от величины средней заработной платы основного персонала по учреждению.

1.3 Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются положением об оплате труда в образовательном учреждении.
1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от минимального оклада работника по должности, без учета повышения по другим основаниям.
1.5. Статус специализации (п. 9 таблицы) устанавливается решением учредителя по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в учреждениях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионата Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.
1.6. Установление выплат компенсационного характера за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, а также за границами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам образовательных учреждений:
1.6.1. Руководящие работники:
- директора, заведующие учреждениями образования;
- заведующие (отделами, учебной частью);
- заместители директоров, заведующие учреждениями образования;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.
1.6.2. Главные специалисты.
1.6.3. Ведущие специалисты.
1.6.4. Специалисты:
- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

Компенсационные выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рассчитываются от минимального оклада работника по должности (для совместителей - пропорционально нагрузке), за исключением руководителей и заместителей руководителей, которым компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рассчитываются от величины средней заработной платы основного персонала по учреждению.

1.8. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

 Статьей 147 ТК РФ предусмотрено, что доплата должна быть выше, чем тарифные ставки (оклады), установленные для работ с нормальными условиями труда. При этом они не должны быть ниже размеров, установленных законодательством. Согласно части 2 статьи 147 ТК РФ минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

 До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

1.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
1.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
1.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

4.4. В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (с изменениями и дополнениями).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников определяется с учетом Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (далее - Постановление N 724) (ст. 334 ТК РФ).

Согласно Приложению к Постановлению N 724 продолжительность отпуска составляет от 42 до 56 календарных дней в год и зависит от наименования должности и образовательного учреждения. Наименование должности, в соответствии со штатным расписанием, является обязательным для включения в трудовой договор условием (ст. 57 ТК РФ). Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В настоящее время такими справочниками являются, в частности:

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденный Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 N 367;

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37;

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 N 787.

При предоставлении основных удлиненных отпусков необходимо учитывать примечание к Приложению к Постановлению N 724, согласно которому ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в п. п. 1 - 5, предоставляется заместителям руководителей образовательных учреждений и руководителям структурных подразделений образовательных учреждений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Таким образом, отпуск такому работнику предоставляется по должности в соответствии с записью в трудовой книжке,

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

**Объемные показатели,**

**характеризующие масштаб управления**

**образовательными организациями, финансируемыми**

**за счет средств бюджета г. Севастополя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п  | Объемные показатели  | Условия расчета  | Количество баллов  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1  | Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях  | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3  |
| 2  | Количество обучающихся (воспитанников)в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, организациях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства  | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5  |
| 3  | Количество групп в дошкольных образовательных организациях  | За группу  | 10  |
| 4  | Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих)в организациях дополнительного образования детей,в том числе:в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов  |     За каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,30,5  |
| 5  | Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся)в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования  | За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15  |
| 6  | Количество работников в образовательной организации  | За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:первую квалификационную категорию,высшую квалификационную категорию  | 1 0,5 1  |
| 7  | Наличие групп продленного дня  | За наличие групп  | До 20  |
| 8 | Наличие групп с организацией инклюзивного образовательного процесса | За каждую группу  | До 30 |
| 9 | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях  | За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников  4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме  | До 10 До 30  |
| 10  | Наличие классов с организацией инклюзивного образования | За каждый класс | До 30 |
| 11 | Наличие при государственной Образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития,санатория-профилактория и др.с количеством обучающихся (проживающих) | За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек  | До 20 До 30 До 50  |
| 12  | Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях  | Из расчета за каждого дополнительно  | 0,5  |
| 13  | Наличие в государственных образовательных организациях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп   учебно-тренировочных групп   групп спортивного совершенствования   групп высшего спортивного мастерства  |    За каждую группу дополнительно  за каждого обучающегося дополнительно  за каждого обучающегося дополнительно  за каждого обучающегося дополнительно  | 50,52,54,5  |
| 14  | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов  | За каждый класс  | До 10  |
| 15 | 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  | До 15  |
| 16  | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой  | За каждый вид  | До 15  |
| 17  | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе государственного образовательного учрежденияучебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники  | За каждую единицу      за каждую единицу  | До 3,но не более 20 До 20  |
| 18  | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) | Находящихся на балансе государственных образовательных учреждений в других случаях  | До 30 До 15  |
| 19  |  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  | До 50  |
| 20  |  Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов , общежитий |  За каждый вид  | До 20  |
| 21  | Наличие обучающихся (воспитанников)в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе  | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5  |
| 22  | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | За каждый вид  | До 1  |
| 23  | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида  | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1  |
| 24 | Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в государственных образовательных учреждениях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества  | За каждый вид  | До 20  |
| 25 | Наличие конного хозяйства для нужд обучения |  | До 50 |

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
государственных образовательных учреждений
города Севастополя

ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Муниципальные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
Отнесение образовательных учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится учредителем учреждения по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

----T-----------------------------------------T----------------T----------¬

¦ № ¦ Показатели ¦ Условия ¦Количество¦

¦п/п¦ ¦ ¦ баллов ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦ ¦Образовательные учреждения ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦1. ¦Количество обучающихся (воспитанников) в¦ за каждого ¦ 0,3 ¦

¦ ¦образовательных учреждениях ¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦ ¦ (воспитанника) ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦2. ¦Количество групп в дошкольных учреждениях¦ за 1 группу ¦ 10 ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦3. ¦Количество обучающихся в учреждениях¦ ¦ ¦

¦ ¦дополнительного образования детей ¦ ¦ ¦

¦ ¦в многопрофильных; ¦ за каждого ¦ 0,3 ¦

¦ ¦ ¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦в однопрофильных: ¦ за каждого ¦ 0,5 ¦

¦ ¦центрах туристов и других учреждениях¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦дополнительного образования детей¦ (воспитанника) ¦ ¦

¦ ¦спортивной направленности ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦4. ¦Превышение плановой (проектной)¦ за каждые 50 ¦ 15 ¦

¦ ¦наполняемости (по классам (группам) или¦ человек или ¦ ¦

¦ ¦по количеству обучающихся) в¦каждые 2 класса ¦ ¦

¦ ¦общеобразовательных учреждениях и¦ (группы) ¦ ¦

¦ ¦учреждениях начального профессионального¦ ¦ ¦

¦ ¦образования ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦5. ¦Количество работников в образовательном¦ за каждого ¦ 1 ¦

¦ ¦учреждении ¦ работника ¦ ¦

¦ ¦ ¦дополнительно за¦ ¦

¦ ¦ ¦ каждого ¦ ¦

¦ ¦ ¦ работника, ¦ ¦

¦ ¦ ¦ имеющего: ¦ ¦

¦ ¦ ¦ I ¦ 0,5 ¦

¦ ¦ ¦квалификационную¦ ¦

¦ ¦ ¦ категорию ¦ ¦

¦ ¦ ¦ высшую ¦ 1 ¦

¦ ¦ ¦квалификационную¦ ¦

¦ ¦ ¦ категорию ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦6. ¦Наличие групп продленного дня ¦ ¦ до 20 ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦7. ¦Круглосуточное пребывание обучающихся¦ за наличие до ¦ до 10 ¦

¦ ¦(воспитанников) в дошкольных и других¦ 4 групп с ¦ ¦

¦ ¦образовательных учреждениях ¦ круглосуточным ¦ ¦

¦ ¦ ¦ пребыванием ¦ ¦

¦ ¦ ¦ воспитанников ¦ ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦ ¦ за наличие 4 и ¦ до 30 ¦

¦ ¦ ¦ более групп с ¦ ¦

¦ ¦ ¦ круглосуточным ¦ ¦

¦ ¦ ¦ пребыванием ¦ ¦

¦ ¦ ¦воспитанников в ¦ ¦

¦ ¦ ¦ учреждениях, ¦ ¦

¦ ¦ ¦ работающих в ¦ ¦

¦ ¦ ¦ таком режиме ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦8. ¦Наличие в образовательных учреждениях¦ за каждого ¦ 0,5 ¦

¦ ¦обучающихся (воспитанников), находящихся¦ дополнительно ¦ ¦

¦ ¦на полном государственном обеспечении ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦9. ¦Наличие в образовательных учреждениях¦ ¦ ¦

¦ ¦спортивной направленности (ДЮСШ): ¦ ¦ ¦

¦ ¦спортивно-оздоровительных групп; ¦за каждую группу¦ 5 ¦

¦ ¦учебно-тренировочных групп ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦ ¦ ¦ за каждого ¦ 0,5 ¦

¦ ¦ ¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦ ¦ дополнительно ¦ ¦

¦ ¦групп спортивного совершенствования ¦ за каждого ¦ 2,5 ¦

¦ ¦ ¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦ ¦ дополнительно ¦ ¦

¦ ¦групп высшего спортивного мастерства ¦ за каждого ¦ 4,5 ¦

¦ ¦ ¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦ ¦ дополнительно ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦10.¦Наличие оборудованных и используемых в¦за каждый класс ¦ до 10 ¦

¦ ¦образовательном процессе компьютерных¦ ¦ ¦

¦ ¦классов ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦11.¦Наличие оборудованных и используемых в¦ за каждый вид ¦ до 15 ¦

¦ ¦образовательном процессе: спортивной¦ ¦ ¦

¦ ¦площадки, стадиона, бассейна и других¦ ¦ ¦

¦ ¦спортивных сооружений (в зависимости от¦ ¦ ¦

¦ ¦их состояния и степени использования) ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦12.¦Наличие собственного оборудованного¦ за каждый вид ¦ до 15 ¦

¦ ¦медицинского кабинета, столовой ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦13.¦Наличие: автотранспортных средств,¦ за каждую ¦ до 3, но ¦

¦ ¦сельхозмашин, строительной и другой¦ единицу ¦ не более ¦

¦ ¦самоходной техники на балансе¦ ¦ 20 ¦

¦ ¦образовательного учреждения ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦14.¦Наличие учебно-опытных участков (площадью¦ за каждый вид ¦ до 50 ¦

¦ ¦не менее 0,5 га, а при орошаемом¦ ¦ ¦

¦ ¦земледелии - 0,25 га), парникового¦ ¦ ¦

¦ ¦хозяйства, подсобного сельского¦ ¦ ¦

¦ ¦хозяйства, учебного хозяйства ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦15.¦Наличие собственных: котельной, очистных¦ за каждый вид ¦ до 20 ¦

¦ ¦и других коммунальных сооружений ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦16.¦Наличие обучающихся (воспитанников) в¦ за каждого ¦ 0,5 ¦

¦ ¦общеобразовательных учреждениях,¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦учреждениях начального профессионального¦ (воспитанника) ¦ ¦

¦ ¦образования, дошкольных образовательных¦ ¦ ¦

¦ ¦учреждениях, посещающих бесплатные¦ ¦ ¦

¦ ¦секции, кружки, студии, организованные¦ ¦ ¦

¦ ¦этими учреждениями или на их базе ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦17.¦Наличие оборудованных и используемых в¦ за каждый вид ¦ до 15 ¦

¦ ¦дошкольных образовательных учреждениях¦ ¦ ¦

¦ ¦помещений для разных видов активности¦ ¦ ¦

¦ ¦(изостудия, театральная студия, комната¦ ¦ ¦

¦ ¦сказок, зимний сад и другое) ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦18.¦Наличие в образовательных учреждениях¦ за каждого ¦ 1 ¦

¦ ¦(классах, группах) общего назначения¦ обучающегося ¦ ¦

¦ ¦обучающихся (воспитанников) со¦ (воспитанника) ¦ ¦

¦ ¦специальными потребностями, охваченных¦ ¦ ¦

¦ ¦квалифицированной коррекцией физического¦ ¦ ¦

¦ ¦и психического развития (кроме¦ ¦ ¦

¦ ¦специальных коррекционных образовательных¦ ¦ ¦

¦ ¦учреждений, классов, групп и дошкольных¦ ¦ ¦

¦ ¦образовательных учреждений (групп)¦ ¦ ¦

¦ ¦компенсирующего вида) ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+----------------+----------+

¦19.¦Наличие оборудованных и действующих¦ за каждую ¦ до 10 ¦

¦ ¦учебно-производственных мастерских ¦ мастерскую от ¦ ¦

¦ ¦ ¦ степени ¦ ¦

¦ ¦ ¦ оснащенности ¦ ¦

 L---+-----------------------------------------+----------------+-----------

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год комиссией, созданной распоряжением учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
Группа по оплате труда для вновь открываемых государственных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, на основании представления комиссии суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем.
5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:
по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
по школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;
по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;
в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);
по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.
6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.
7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.
8. Районные, городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.
9. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в государственной собственности города Севастополя, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.
10. Учредитель:
устанавливает объемные показатели по образовательным учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;
может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям.
11. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

----T-----------------------------------------T---------------------------¬

¦ № ¦ Тип (вид) образовательного учреждения ¦ Группа, к которой ¦

¦п/п¦ ¦ учреждение относится по ¦

¦ ¦ ¦оплате труда руководителей ¦

¦ ¦ ¦ в зависимости от суммы ¦

¦ ¦ ¦ баллов ¦

¦ ¦ +------T------T------T------+

¦ ¦ ¦ I ¦ II ¦ III ¦ IV ¦

+---+-----------------------------------------+------+------+------+------+

¦1. ¦Общеобразовательные школы с углубленным¦свыше ¦до 400¦ - ¦ - ¦

¦ ¦изучением отдельных предметов ¦ 450 ¦ ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+------+------+------+------+

¦2. ¦ДЮСШ ¦свыше ¦до 350¦до 250¦ - ¦

¦ ¦ ¦ 350 ¦ ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+------+------+------+------+

¦3. ¦Общеобразовательные учреждения,¦свыше ¦до 500¦до 350¦до 200¦

¦ ¦дошкольные учреждения; учреждения¦ 500 ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦дополнительного образования детей;¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦межшкольные учебно-производственные¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦комбинаты трудового обучения и¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦профессиональной ориентации ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

+---+-----------------------------------------+------+------+------+------+

¦4. ¦Образовательные учреждения для¦свыше ¦до 350¦до 250¦до 150¦

¦ ¦детей-сирот и детей, оставшихся без¦ 350 ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦попечения родителей; специальные¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦(коррекционные) образовательные¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦учреждения для детей с ограниченными¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦возможностями здоровья ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

 L---+-----------------------------------------+------+------+------+-------

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п. 1.4 Положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла Д.
Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику образовательного учреждения рассчитывается по формуле.

НЕ = (Д x Б) / М, где

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;
Д - денежный вес одного балла;
Б - количество баллов;
М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.
Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб. : 1000 = 250 руб.
Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.
Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.
4. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
государственных образовательных учреждений
города Севастополя

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ

1. Дошкольные группы в общеобразовательных: учреждениях Воспитатель, младший
воспитатель (пом. воспит.)

2. Учреждения дополнительного образования детей: Методист, педагог-организатор,
главный специалист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель

3. Общеобразовательные учреждения: Учитель, воспитатель,
педагог дополнительного образования
4. Специальные (коррекционные) Учитель, воспитатель, психолог
(всех видов)
Приложение

**Тарификационный**

список работников

НА \_\_\_\_\_ ГОД

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование организации, адрес

и группа оплаты труда)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ф.И.О. | Должность (преподаваемый предмет) | Образование, наименование учебного заведения, № и дата выдачи документа | Квалификационная категория (дата присвоения), дата присвоения, приказ № | Ученая степень, диплом №, дата | Почетное звание, № удостоверения, дата | Стаж работы (лет, месяцев, дней) | Базовая единица | Коэффициентуровня образования |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Всего  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | В т.ч. вакантные ставки  |  |  |  |  |  |  |  |  |

(*продолжение таблицы*)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Повышающие коэффициенты | Сумма коэффициентов | Всего должностной оклад |
| Специфики работы | Квалификации | Масштабуправления | Уровеньуправления |
| Категория | Ученая степень | Почетное звание |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

(*продолжение таблицы)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Объем работы(количество ставок) | Для педагогического персонала | Всего заработная платав месяц, руб., коп. | Примечание |
| Всего | в том числе | Число часов в неделю [<\*>](#Par1025) | Заработная платав месяц, руб., коп. | Доплаты и надбавки,руб., коп. | Всего | в том числе |
| Основные | Совместители |
| Основные | Совместители [<\*\*>](#Par1026) | Учебные часы (в том числе без оплаты) | Факультативы | Всего часов | За учебные часы | За факультативы | Всего |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

--------------------------------

<\*> в зависимости от видов учреждений;

<\*\*> указать, внутреннее или внешнее.

На лицевой стороне тарификационного списка необходимо указать количество групп и учащихся по курсам обучения, а также указать образовательные дисциплины, которые делятся на подгруппы (иностранный язык, физическая культура и т.д.), количество часов экзаменов.