



Согласовано  
Председатель ППО  
Протокол № 11 от 08.08.2023 г.

И.И. Черковец

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ №66  
г. Брянска  
Л.А. Щепецкий  
Приказ № 219 -лс от 29.08.2023 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ** **об оплате труда работников** **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения** **«Средняя общеобразовательная школа № 66» г. Брянска**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 08.08.2013 № 62-3 «Об образовании в Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий календарный год, Постановлением Брянской городской администрации от 16.05.2023 №1797-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа город Брянск, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается и изменяется 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 профсоюза работников образовательного учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в образовательном учреждении локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области, нормативными правовыми актами Брянской городской администрации и городского округа город Брянск, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение об оплате труда работников образовательного учреждения разрабатывается самостоятельно образовательным учреждением и 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 минимальной заработной платы, установленной 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 образовательного учреждения, 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.

## **2. 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.

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). 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 в приложениях 1, 2 к настоящему Положению. Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Педагогическим работникам образовательного учреждения, впервые окончившим учреждения высшего и (или) профессионального образования, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы увеличиваются на 30 процентов первые три года работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, при условии поступления на работу в организацию не позднее 1 сентября года, следующего за годом получения документа государственного образца, и формируют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

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 образовательном учреждении, осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данная 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) для обучающихся 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) 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 организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение 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 том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется Брянской городской администрацией, осуществляющей функции и полномочия



учредителя, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – образовательным учреждением самостоятельно.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования Брянской городской администрации, осуществляющей функции и полномочия учредителя.

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 и других педагогических работников 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 педагогическую работу специалистов учреждения (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации.

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 работника 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 организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися 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 <sup>1</sup>
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,06	0,05	0,03

<sup>1</sup> 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 Примерным положением.

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 образовательного учреждения формируется исходя из объема средств, определенных на соответствующий финансовый год управлением образования Брянской городской администрации, с учетом предусмотренных на эти цели ассигнований, утвержденных Решением Брянского городского Совета народных депутатов и средств, полученных организацией от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.6. Руководитель образовательного учреждения 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, установленных в приложении 6 к настоящему Положению, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников по состоянию на 1 сентября.

2.7. Фонд оплаты труда организации определяется по формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда организации;

ФОТ<sub>баз</sub> – базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ – фонд выплат компенсационного характера;

ФСВ – фонд выплат стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на основании утвержденного штатного расписания и тарификационного списка педагогических работников.



### 3. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения и его заместителей

Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей, устанавливаемая в трудовом договоре за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Группа, к которой образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
I	28 068
II	25 909
III	23 750
IV	20 511

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно управлением образования Брянской городской администрации в соответствии с настоящим Положением по состоянию на 1 сентября.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых функций на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя.

С учетом условий труда руководителю образовательного учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливается управлением образования Брянской городской администрации в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с локальными актами управления образования Брянской городской администрации, а также в соответствии с разделом 5 настоящего Положения. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливаются правовым актом управления образования Брянской городской администрации по согласованию с соответствующей территориальной организацией отраслевого профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя и среднемесячная заработная плата работников образовательного учреждения 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 руководителя, заместителей руководителей образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Брянской городской администрации для каждой организации в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группа, к которой образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения
I	6	5,5
II	5	4,5
III	4	3,5
IV	3	2,5

Руководитель образовательного учреждения с согласия управления образования Брянской городской администрации, заместители руководителей, руководители структурных подразделений помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же образовательном учреждении.

Оплата труда руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении 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 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства Брянской области № 150-п от 10.04.2015 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера».

4.2. С учетом условий труда в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными 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 условиями труда.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются в следующих размерах:

- доплата в размере 10% от оклада за ставку заработной платы устанавливается уборщикам служебных помещений.

4.2.2. Надбавка за специфику работы работникам организаций устанавливается в размерах, предусмотренных в приложении 3 к настоящему Положению.

Расчет надбавки за специфику работы работникам образовательного учреждения осуществляется путем суммирования размера надбавок по пунктам 1-3 приложения 3 к настоящему Положению, рассчитанных 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, и размера надбавки по пункту 4 приложения 3 к настоящему Положению, рассчитанного с учетом фактического объема учебной нагрузки и (или) фактического объема педагогической работы.

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

4.2.4. Работникам образовательного учреждения 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 образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся следующие виды работ: классное руководство, проверка письменных работ (тетрадей); заведование: учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, бассейном, обслуживание вычислительной техники, руководство предметными методическими объединениями, МО классных руководителей, наставничество.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в следующем порядке:

	Виды работ	Размер доплаты в % от оклада
1	проверка письменных работ (тетрадей) за фактический объем учебной нагрузки:	
	- учителями русского языка и литературы	15
	- учителями математики, иностранного языка, начальных классов	10
	- учителям химии, физики, информатики, черчения, истории, географии, биологии и преподавателю-организатору ОБЖ	5
2	заведование кабинетами	5
3	заведование спортивными залами; учебными кабинетами повышенной опасности (информатики, физики, химии)	6
4	заведование учебными мастерскими (за каждую, но не более трех)	7
5	за обслуживание компьютеров (1% за обслуживание одного компьютера, но не более 13 компьютеров)	13
6	заведование бассейном	10
7	Руководство предметными методическими объединениями, МО классных руководителей	15
8	Наставничество	10

Ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классе-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более. Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше установленной, ежемесячное вознаграждение устанавливается пропорционально численности обучающихся.

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

4.2.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 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.

4.2.7. 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 образовательного учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением Правительства Брянской области № 150-п от 10.04.2015 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера».

Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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 спортивные звания;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год),
- выплаты социального характера (материальная помощь).

Во всех случаях, когда в соответствии с данным разделом и действующим законодательством выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников

предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом фактической нагрузки.

Порядок, периодичность и размер выплаты стимулирующего характера определяются комиссией в составе: председатель - директор образовательного учреждения, заместитель - председатель первичной профсоюзной организации, члены комиссии, с оформлением протокола, который подписывают все члены комиссии.

5.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно на основании критериев, которые утверждаются:

- для руководителя организации – приказом управления образования Брянской городской администрации;
- для остальных работников – в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

При установлении надбавки учитываются:

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

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

5.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается руководящим и педагогическим работникам в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 15 процентов.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории руководителю образовательного учреждения производится в соответствии с приказом управления образования Брянской городской администрации, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Расчет надбавки за наличие квалификационной категории осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, на величину, установленную в процентах.

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

- стаж работы от 2 до 5 лет – 5 процентов;
- стаж работы от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- стаж работы от 10 до 20 лет – 15 процентов;
- стаж работы 20 и более лет – 20 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 иной документ, подтверждающий стаж работы. 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 образовательного учреждения при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации 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 образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет руководителю образовательного учреждения производится в соответствии с приказом управления образования Брянской городской администрации, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения 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 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 № 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, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

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

для руководителей, заместителей руководителя образовательного учреждения – руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

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.

5.5. Работникам организаций устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания, государственных и ведомственных (отраслевых) наград 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 процентов;
- в) государственные награды:
  - ордена – 15 процентов;
  - медали, медаль ордена – 10 процентов;
- г) ведомственные (отраслевые) награды, в том числе нагрудные знаки СССР, РСФСР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР при условии соответствия ведомственной (отраслевой) награды профилю организации – 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", применяются для руководителя образовательного учреждения при условии соответствия почетного звания профилю организации, для педагогических работников образовательного учреждения при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин и устанавливаются 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 одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного, городского уровня и т.п.), 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.

Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ определяются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю образовательного учреждения производится на основании приказа управления образования Брянской городской администрации,



остальным работникам – на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

5.7. В целях поощрения работникам образовательного учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, год (далее – премия).

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При определении размера премии учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- методическая и инновационная деятельность;

- подготовка объектов к учебному году;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных, городских мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- другие показатели, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Установление размера премий по итогам работы за соответствующий период руководителю образовательного учреждения производится в соответствии с приказом управления образования Брянской городской администрации, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения.

Премирование работников образовательного учреждения производится в пределах фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности.

5.8. Работникам образовательного учреждения может выплачиваться единовременная материальная помощь по личному заявлению в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Единовременная материальная помощь выплачивается при условии экономии средств, предусмотренных на оплату труда, оставшихся после выплаты заработной платы.

## **6. Лишение выплат из стимулирующего характера**

**6.1.** Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей – до 30% от оклада (замечание, выговор – приказ директора школы, органа управления образования).

**6.2.** Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировках.

**6.3.** Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, контролирующих инстанций.

**6.4.** Выплаты снимаются за невыполнение должностных обязанностей классного руководителя – до 30% от выплат за функции классного руководителя:

- несвоевременное оформление классного журнала (в бумажном и электронном виде);
- неудовлетворительная работа с дневниками учащихся;
- отсутствие классного руководителя на внеклассном мероприятии;
- отсутствие контроля над дежурством класса по школе;
- за неучастие класса в общешкольных мероприятиях.

**6.5.** Выплаты снимаются за невыполнение должностной инструкции учителя-предметника – до 30% от оклада:

- невыполнение инструкции по ведению классных журналов;
- отсутствие на месте во время несения дежурства по школе;
- замечания по проверке тетрадей по предмету;
- опоздания на урок.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Образовательное учреждение вправе самостоятельно распоряжаться экономией по фонду оплаты труда, которая может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, установление выплат социального характера.

7.2. В качестве дополнительной гарантии для работников образовательного учреждения устанавливается разовая материальная помощь к ежегодному основному отпуску в размере, установленном Решением Брянского городского Совета народных депутатов от 22.12.2010 № 458 «Об установлении выплаты разовой материальной помощи к отпуску работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования, культуры, по работе с молодежью, физической культуры и спорта».

## **8. Порядок вступления положения в законную силу**

8.1. Положение вступает в силу с 01.09.2023 года и действует до введения новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений или замены новым.

8.2. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.



Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №66 г. Брянска

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	инструктор по физической культуре; старший вожатый	10 649
2 квалификационный уровень	социальный педагог	11 271
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	11 854
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; педагог-библиотекарь	12 826

Размеры окладов  
по профессиональной квалификационной группе  
«Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь	8 961

Размеры окладов  
по профессиональной квалификационной группе  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады, рублей
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым	8 637

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады, рублей
	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий); уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож	

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: водитель автомобиля, водитель	9 285

Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
5 квалификационный уровень	медицинская сестра	9 285

Директор МБОУ СОШ №66 г. Брянска



Л.А.Шепецкий



Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ № 66

Размеры окладов (должностных окладов)  
по отдельным должностям рабочих и служащих,  
не включенным в профессиональные квалификационные группы

Должности рабочих и служащих	Оклады (должностные оклады), рублей
Специалист по охране труда	9 393
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 826

Директор МБОУ СОШ №66



Л.А.Щепецкий

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ № 66 г.Брянска

Размеры надбавок работникам муниципальных образовательных  
организаций за специфику работы

№ пп	Вид деятельности	Размер надбавки
1.	Руководящим и педагогическим работникам организаций, отнесенных к инновационным площадкам	10 %
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	10 %
3.	Педагогическим работникам, впервые 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 %
4.	Педагогическим работникам, указанным в приложении 1 к положению, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителя, осуществляющим педагогическую (преподавательскую) работу в той же образовательной организации	5 000,00 рублей

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

Директор МБОУ СОШ №66 г. Брянска



Л.А.Щепецкий



Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №66

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных организаций

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

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

№ пп	Объёмные показатели	Условия расчёта	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1 0,5
		первую квалификационную категорию	1
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие групп продлённого дня	за наличие групп	20
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		4 и более групп	30

№ пп	Объёмные показатели	Условия расчёта	Количество баллов
		с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	
5.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	из расчёта за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	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
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
9.	Наличие автотранспортных средств на балансе муниципальной образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства
10.	Наличие загородных объектов, в том числе лагерей	находящихся на балансе муниципальных образовательных организаций	30
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее	за каждый вид	50



№ п/п	Объёмные показатели	Условия расчёта	Количество баллов
	0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	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
15.	Количество обучающихся в группах постоянного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	за каждого обучающегося	0,5
16.	Количество обучающихся в группах переменного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической,	за каждую консультацию, занятие, участника обследования	0,05

№ пп	Объёмные показатели	Условия расчёта	Количество баллов
	медицинской и социальной помощи, в том числе: получивших консультации специалистов; посетивших индивидуальные занятия; участвовавших в массовых диагностических обследованиях		
17.	Наличие в образовательных организациях кабинетов, оборудованных специальным коррекционно-развивающим оборудованием разных видов активности	за каждый вид	до 15 баллов
18.	Организация психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи другим образовательным организациям	за весь объем	до 20 баллов
19.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
20.	Развитие внебюджетной деятельности	с объёмом доходов: до 3 млн. рублей свыше 3 млн. рублей	до 10 до 20
21.	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня		20 10 5

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

№ пп	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.	Школы и другие общеобразовательные организации	свыше 500	351-500	201-350	до 200

Директор МБОУ СОШ №66



Л.А. Щепецкий

2. Деятельность образовательной организации при определении группы по оценке уровня функционирования оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия оценки	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях	за количество обучающихся (воспитанников)	0,5
2.	Количество работников в образовательной организации	за количество работников, занятых по количеству работников, имеющегося персонала квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5
3.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более групп	10 30

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №66

**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 учреждениях:

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,



	культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями  2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, 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, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
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

VIII. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	работе, аккомпаниаторы VIII. Руководитель, 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 фильмотек 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, 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;

учителям, инструкторам по физкультуре, тренерам-преподавателям;

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций 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.

Директор



Л.А. Щепецкий



Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №66

Форма тарификационных списков  
педагогических работников

Тарификационный список педагогических работников  
МБОУ СОШ №66 г. Брянска

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Ставка заработной платы в месяц, рублей	Сумма увеличения ставки заработной платы для педагогических работников, рублей		Фактическая нагрузка			Итого заработная плата в месяц с учетом учтенной нагрузки, рублей	Выплаты компенсационного характера, рублей				Выплаты стимулирующего характера, рублей				Итого	
				работавших в сельской местности (25%)	работавших в образовательных организациях (30%)	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы		надбавка за специфику работы	доплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника	классное руководство	проверка тетрадей	заведование кабинетами, мастерскими, спортивным залом, бассейном и обслуживанием вычислительной техники.	надбавка за выслугу лет	надбавка за наличие почетного звания	надбавка за наличие квалификационной категории		надбавка за наличие налице ученой степени
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20=10+11+12+16+17+18+19

Директор \_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

Экономист \_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

Директор МБОУ СОШ №66 г. Брянска

Л.А.Щелецкий

Приложение №7  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ №66 г. Брянска

**Выплаты стимулирующего характера**

Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

**5.2. Надбавка за интенсивность труда:**

Категория работников	За какую работу (критерии)	Размер выплаты в % от оклада
АУП, ПП, УВП и МОП	за выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей	до 100
ПП	за использование новых программ, направленных на совершенствование обучения и воспитания обучающихся	до 100
УВП	за освоение новых форм ведения документации	до 100
АУП, ПП, УВП	за работу с архивными документами	до 100
АУП, ПП, УВП	За работу с общественными организациями, в том числе профсоюзом	до 50
Водитель*	за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий D или D и E	10
	за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С, D и E	25

\* Надбавка за интенсивность труда устанавливается за фактическое отработанное время в качестве водителя автомобиля по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

**5.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ:**

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается единовременно:

Категория работников	За какую работу (критерии)	Размер выплаты в % от оклада
ПП	5.6.1. За подготовку участников, победителей, призеров образовательных мероприятий (в том числе онлайн) школьного, районного, муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней	
	абз.1 Всероссийский уровень: победитель: за каждое место	до 30%
	призеры: за каждое место	до 25%



	абз.2. Региональный уровень:	
	победитель: за каждое место	до 25%
	призеры: за каждое место	до 20%
	абз.3. Муниципальный уровень:	
	победитель: за каждое место	до 20%
	призеры: за каждое место	до 15%
	абз. 4. Школьный уровень:	
	победитель: за каждое место	до 10%
	призеры: за каждое место	до 5%
	абз.5. Онлайн- олимпиады за каждого призера или победителя	3%
ПП	5.6.2. За проведение открытых уроков, участие в форумах, конференциях различного уровня, в профессиональных конкурсах и конкурсах педагогического мастерства	до 50%
ПП	5.6.3. За подготовку участников, победителей, призеров школьного, районных, муниципальных, региональных, всероссийских, международных творческих конкурсов	
	абз.1 областного уровня	
	победитель: за каждое место	до 30%
	призеры: за каждое место	до 25%
	абз.2 городского уровня:	
	победитель: за каждое место	до 25%
	призеры: за каждое место	до 20%
	абз.3 районного уровня:	
	победитель: за каждое место	до 20%
	призеры: за каждое место	до 15%
ПП	5.6.4. За подготовку и защиту проектов на школьном, районном, муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях	
	абз.1. федерального уровня:	
	победитель: за каждое место	до 30%
	призеры: за каждое место	до 25%
	абз.2 областного уровня:	
	победитель: за каждое место	до 25%
	призеры: за каждое место	до 20%
	абз.3. городского уровня	
	победитель: за каждое место	до 20%
	призеры: за каждое место	до 15%
	абз.4. районного уровня	
	победитель: за каждое место	до 15%
	призеры: за каждое место	до 10%
ПП	5.6.5. За подготовку участников, победителей, призеров школьных, районных, муниципальных, региональных, всероссийских, международных спортивных соревнований	
	абз.1. федерального уровня:	
	победитель: за каждое место	до 30%
	призеры: за каждое место	до 25%
	абз.2 областного уровня:	

	победитель: за каждое место	до 25%
	призеры: за каждое место	до 20%
	абз.3. городского уровня:	
	победитель: за каждое место	до 20%
	призеры: за каждое место	до 15%
	абз.4. районного уровня:	
	победитель: за каждое место	до 15%
	призеры: за каждое место	до 10%
АУП, ПП, УВП	5.6.6. за выполнение частичного ремонта учебных, служебных помещений, мест общего пользования и образцовое содержание учебного кабинета, укрепление материально-технической базы школы, выполнение обязанностей курьера (современный дизайн кабинета, современное методическое оснащение, пополнение справочной литературой, дидактическим материалом, сохранность ТОО и имущества, озеленение) в соответствии с пояснениями согласно приложению 8 к настоящему положению	до 100%
АУП, ПП, УВП и МОП	5.6.7. За интенсивность, напряжённость, эффективность работы, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	до 100 %
Педагогическим работникам	5.6.8. За высокую результативность учебной работы в соответствии с критериями согласно приложению 8 к настоящему положению	до 50%
Педагогическим работникам	5.6.9. за результативность внеурочной работы по предмету в соответствии с критериями согласно приложению 8 к настоящему положению	до 100 %

### 5.7. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год

В целях поощрения работников организаций могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, год в следующих размерах:

Категория работников	За какую работу (критерии)	Размер выплаты в % от оклада
Педагогическим работникам	5.7.1. За методическую работу в соответствии с критериями согласно приложению 8 к настоящему положению	до 50 %
Педагогическим работникам	5.7.2. За эффективность организации воспитательной работы в соответствии с критериями согласно приложению 8 к настоящему положению	до 100%
АУП, ПП, УВП	5.7.3. За своевременное предоставление отчетности с использованием программных продуктов и активное использование ИКТ в работе, обслуживание сайта школы	до 100%



### 5.8. Единовременная материальная помощь

Работникам учреждения может выплачиваться единовременная материальная помощь в следующих случаях:

Причина (критерии)	Размер выплаты в % от оклада
абз.1 Тяжелое материальное положение работника	до 100%
абз.2 Юбилейные даты (45 лет, каждые следующие 5 лет)	до 100%
абз.3 Рождение ребенка	до 100%
абз.4 Вступление в брак	до 100%
абз.5 Смерть близкого родственника (родители, муж, жена, дети)	до 100%
абз.6 Несчастный случай, произошедший с работником или членами его семьи	до 100%
абз.7 Необходимость длительного лечения работника, приобретения дорогостоящих лекарств	до 100%
абз.8 Утеря имущества в результате стихийного бедствия	до 100%
абз.9 Уход на пенсию из учебного заведения (по собственному желанию)	до 100%
абз.10 Работникам, имеющим детей выпускных (9, 11-х классов)	до 100%
абз.11 Работникам, имеющим детей, идущих в 1 класс	до 100%

Директор МБОУ СОШ №66



Л.А. Щепецкий

### **Пояснения к пункту 5.6.6**

#### **Критерии работы для заместителей директора по УВР, ВР**

- Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении.
- Работа по подготовке к проведению процедуры аттестации школы.
- Организация и проведение итоговой аттестации.
- Стимулирование педагогов к повышению их квалификации.
- Ведение документации.
- Проведение семинаров, единых методических дней, профессиональных конкурсов.
- Системное посещение внеклассных мероприятий.
- Посещение и анализ уроков.
- Проведение административных контрольных работ.
- Проверка документации учителя.
- Организация инновационно-экспериментальной деятельности;
- Реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований.
- Деятельность по соблюдению прав граждан на получение доступного бесплатного образования и сохранение контингента учащихся.

#### **Критерии работы для заместителя директора по АХР**

- Укрепление и развитие материальной базы школы.
- Проведение мероприятий, связанных с экономией электрической и тепловой энергии, коммунальных расходов.
- Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
- Организация и проведение инвентаризации.
- Работа с УВП и МОП школы. Контроль за качеством их работы.
- Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.
- Контроль за состоянием помещений в школе и прилегающей территорией.
- Подготовка и организация ремонтных работ.
- Подготовка школы к новому учебному году.
- Проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.

#### **Критерии работы для педагогических работников**

- Интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы).
- Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.
- Использование в работе современных методик и технологий образования.
- Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета. Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки (численность учащихся, учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.).
- Организация проведения родительских собраний.
- Качественное содержание оргтехники.
- Организация спортивно-массовой работы (спортивные секции, участие учащихся в соревнованиях).
- Повышение квалификации и переподготовка педагогического работника на платной основе.



### **Критерии работы для воспитателя группы продленного дня**

- Качественная организация питания учащихся;
- Взаимодействие с родителями (лицами их заменяющими).

### **Критерии работы для преподавателя–организатора ОБЖ**

- Работа по профилактике вредных привычек, отсутствие правонарушений.
- Своевременное и качественное представление отчетности.
- Высокое качество организации проведения школьных воспитательных мероприятий.
- Высокая исполнительная дисциплина.
- Организация различных форм внеклассной и внешкольной воспитательной работы.
- Участие в городских и общешкольных конкурсах.

### **Критерии работы для педагога-библиотекаря**

- Высокое качество проведения внеклассных мероприятий, библиотечных уроков.
- Высокая читательская активность.
- Проведение мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга.
- Участие в мероприятиях регионального и федерального уровня.

### **Критерии работы для работников младшего обслуживающего персонала**

- Укрепление и развитие материально-технической базы школы.
- Своевременная, оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ.
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- Эффективное обслуживание инженерных сетей образовательной организации, снижение рисков их аварийности.

**Пояснение к пунктам 5.6.8, 5.6.9, 5.7.1, 5.7.2.**

№ п/п	Критерии работы педагогических работников	% от Оклада
<b>5.6.8</b>	<b>Результативность учебной работы</b>	
абз.1	Итоги успеваемости класса за учебный год, ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ-9, ГВЭ-11, ВПР; - динамика качества знаний и (или) качество знаний выше 75% и отсутствие неудовлетворительных оценок (для учителей-предметников); - использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса;	До 20%
абз.2	Исполнительская дисциплина, качественное ведение учебной документации, своевременное предоставление материалов <i>(по итогам проверок)</i>	До 15%
абз.3	Освоение новых УМК	До 15%
	<b>Итого</b>	<b>До 50%</b>
<b>5.6.9</b>	<b>Результативность внеурочной работы</b>	
абз.1	Высокий процент учащихся класса, занятых в системе дополнительного образования	До 10%
абз.2	Подготовка и проведение внеклассных, внешкольных мероприятий	До 50%
абз.3	Публикация работ учащихся под руководством учителя и/или представление собственного педагогического опыта (наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках, Интернете)	10% за одну работу
абз.4	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, а также проведение экскурсий, выход с классом в театр, кино, музеи и др.	До 30%
	<b>Итого</b>	<b>До 100%</b>
<b>5.7.1</b>	<b>Научно-методическая работа учителей</b>	
абз.1	Оформление и ведение портфолио учителя (январь, сентябрь) - соответствие портфолио утвержденным требованиям к оформлению.	До 15%
абз.2	Проведение предметных декад и других образовательных событий.	До 15%
абз.3	Выступления на педсоветах, семинарах, совещаниях и других научно-методических мероприятиях.	До 20 %
	<b>Итого</b>	<b>До 50%</b>
<b>5.7.2.</b>	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>	
абз.1	Участие в делах школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, в том числе проведение КТД с участием родителей и общественности; общественно-полезный труд.	До 50%



абз.2	Организация воспитательной работы по различным направлениям (профориентационное, экологическое, медийное, патриотическое, волонтерское и другие).	До 25%
абз.3	Организация работы в летнем школьном оздоровительном лагере.	До 25%
	<b>Итого</b>	<b>До 100%</b>

Директор МБОУ СОШ №66



Л.А.Щепецкий