

Постановление Брянской городской администрации

от 09.10.2017 № 3478-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска, Инструкции о порядке начисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска (приложение № 1).

1.2. Инструкцию о порядке начисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска (приложение № 2).

2. Признать утратившими силу с 01 сентября 2017 года постановления Брянской городской администрации:

- от 10.08.2011 № 2037-п «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска»;

- от 07.11.2011 № 2893-п «О внесении изменений в постановление Брянской городской администрации от 10.08.2011 № 2037-п «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных

учреждений дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска»;

- от 28.12.2011 № 3534-п «О внесении изменений в постановление Брянской городской администрации от 10.08.2011 № 2037-п «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска»;

- от 24.01.2013 № 100-п «О внесении изменений в постановление Брянской городской администрации от 10.08.2011 № 2037-п «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска»;

- от 26.12.2013 № 3360-п «О внесении изменений в постановление Брянской городской администрации от 10.08.2011 № 2037-п «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска»;

- от 30.06.2015 № 1902-п «О внесении изменений в постановление Брянской городской администрации от 10.08.2011 № 2037-п «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере «культура» города Брянска».

3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять за счет средств, предусмотренных в бюджете города Брянска на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов по главному распорядителю бюджетных средств – управлению культуры Брянской городской администрации.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2017 года.

5. Настоящее постановление опубликовать в муниципальной газете «Брянск» и разместить на официальном сайте Брянской городской администрации в сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Брянской городской администрации Л.А. Гончарову.

И.о. Главы администрации

В.Н. Предеха

Приложение № 1
к постановлению Брянской
городской администрации
от 09.10.2017 № 3478-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования в сфере «культура»
города Брянска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска (далее – Положение, образовательное учреждение, работники) разработано в целях реализации Закона Брянской области от 29.12.2014 № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Указа Губернатора Брянской области от 27.10.2014 № 341 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Брянской области» и в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года).

1.2. Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Основные понятия, применяемые в настоящем Положении:

заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и

надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения тарифных ставок (окладов (должностных окладов)) работников. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения;

педагогический персонал - персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (преподаватели), и педагогические работники по штатному расписанию (педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, концертмейстер);

учебно-вспомогательный персонал – специалисты и служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательной организацией;

младший обслуживающий персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования

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

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

1.6. Ставки заработной платы педагогических работников образовательных учреждений определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (таблица 1 приложения № 1 к Положению).

1.7. Должностные оклады руководителя и руководящих работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 2 приложения № 1 к Положению.

1.8. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (учебно-вспомогательный персонал), младшего обслуживающего персонала в образовательных учреждениях устанавливаются в соответствии с таблицами 3 и 5 приложения № 1 и приложением № 2 к Положению.

1.9. Оклады (должностные оклады) работников культуры в образовательных учреждениях приведены в таблице 4 приложения № 1 к Положению.

1.10. Изменение окладов (должностных окладов), размеров ставок заработной платы либо установление стимулирующих выплат производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение окладов (должностных окладов), размера ставки 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 присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада), размера ставки заработной платы, установление надбавок в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.12. Работникам образовательных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в соответствии с приложением № 5 к Положению.

При наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному основанию.

2. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений (ФОТ) на финансовый год формируется управлением культуры Брянской городской администрации в пределах бюджетных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете города Брянска и утвержденных Решением Брянского городского Совета народных депутатов на соответствующий финансовый год, а также, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Формирование базового фонда оплаты труда образовательного учреждения производится на основании штатного расписания и тарификационного списка педагогических работников, исходя из утвержденных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) с учетом стажа работы и образования или квалификационной категории (приложение № 1 к Положению), а также с учетом повышающих коэффициентов (приложение № 5 к Положению).

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября и передает на согласование в управление культуры Брянской городской администрации с обоснованием вносимых изменений (приложение № 4 к Положению).

2.2. Фонд оплаты труда муниципального образовательного учреждения ФОТоу состоит из фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения (ФОТр) и фонда стимулирования руководителя учреждения ФОТст рук:

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТр} + \text{ФОТст рук}$$

Фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения определяется из расчета 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений (ФОТ) определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТбаз} + \text{ФОТ кв} + \text{ФОТ св} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТр - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

ФОТ баз – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ кв – фонд компенсационных выплат;

ФОТ св – фонд стимулирующих выплат;

ФМП - фонд разовой материальной помощи к отпуску.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТбаз) определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТбаз ауп} + \text{ФОТбаз пп} + \text{ФОТ базиувп} + \text{ФОТ баз моп} , \text{ где:}$$

ФОТбаз ауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательного учреждения;

ФОТбаз пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения;

ФОТбаз увп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения;

ФОТбаз моп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с разделом 4 Положения.

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

Размер фонда стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в размере до 30 процентов фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей доли определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и приказом руководителя образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

2.7. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянского городского Совета народных депутатов размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательного учреждения, имеющих право на ее получение.

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

- один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);
- постоянным работникам по основному месту работы.

3. Расчет заработной платы работников образовательных учреждений.

3.1. Заработная плата административно-управленческого персонала образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{Зауп} = \text{Оауп} + (\text{Оауп} \times \text{SUM Кобщ}) + \text{Комп} + \text{Стим} + \text{Пл, где:}$$

Оауп - оклад административно-управленческого персонала образовательного учреждения;

SUM Кобщ - сумма повышающих коэффициентов;

Комп - выплаты административно-управленческому персоналу, производимые из компенсационной части фонда оплаты труда;

Стим - выплаты административно-управленческому персоналу, производимые из стимулирующей части фонда оплаты труда;

Пл - доплата административно-управленческому персоналу, установленная за оказание образовательным учреждением платных образовательных услуг.

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения

устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей:

| Группа учреждения | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений | | |
|-------------------|--|--------------------------|-------------------|
| | руководитель | заместитель руководителя | главный бухгалтер |
| I | 6 | 5,5 | 5,5 |
| II | 5 | 4,5 | 4,5 |
| III | 4 | 3,5 | 3,5 |
| IV | 3 | 2,5 | 2,5 |

Показатели и порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложением № 7 к Положению.

3.3. Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается в соответствии с трудовым договором, заключаемым с Главой Брянской городской администрации, и настоящим Положением.

3.4. Заработная плата педагогических работников (Зпп) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{Зпп} = \text{Опп} + (\text{Опп} \times \text{SUM Кобщ}) + \text{Комп} + \text{Стим} + \text{Пл}, \text{ где:}$$

Опп - ставка педагогического персонала;

SUM Кобщ - сумма повышающих коэффициентов;

Комп - выплаты административно-управленческому персоналу, производимые из компенсационной части фонда оплаты труда;

Стим - выплаты педагогическим работникам, производимые из стимулирующей части фонда оплаты труда;

Пл - доплата, установленная педагогическому работнику за оказание образовательным учреждением платных образовательных услуг.

3.5. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (Зувп.м) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{Зувп.м} = \text{Оувп.м} + (\text{Оувп.м} \times \text{SUM Кобщ}) + \text{Комп} + \text{Стим} + \text{Пл}, \text{ где:}$$

Оувп.м - оклад учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

SUM Кобщ - сумма повышающих коэффициентов;

Комп - выплаты административно-управленческому персоналу, производимые из компенсационной части фонда оплаты труда;

Стим - выплаты, производимые из стимулирующей части фонда оплаты труда;

Пл - доплата, установленная работнику за оказание образовательным учреждением платных образовательных услуг.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Брянской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников образовательного учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

4.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Данная доплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

4.2.2. Работникам образовательных учреждений 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

- не менее одинарной 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;

- не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждений и иных лиц, участвующих в создании и организации праздничных мероприятий, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.4. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда на очередной финансовый год, в том числе за счет средств от иной приносящей доход деятельности, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Объем выплат стимулирующего характера на календарный год определяется как разница между суммой бюджетных ассигнований на оплату труда и суммой средств, необходимых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

компенсационных выплат.

5.2. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения определено приложением № 2 к Положению.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения рассчитываются согласно приложению № 3 к Положению и устанавливаются локальным актом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.3. Водителям легковых автомобилей выплачивается надбавка к должностному окладу за классность в размере 10% - за 2-й класс, 25% - за 1-й класс.

5.4. При наличии средств экономии по фонду оплаты труда работникам образовательного учреждения могут выплачиваться:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

Выплата премий по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения производится на основании локального акта исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, работникам учреждения – на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Заместитель главного
бухгалтера управления культуры
городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска, утвержденному постановлением Брянской городской администрации от 09.10.2017 № 3478-п

Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников образовательных учреждений

Ставки заработной платы педагогических работников

Таблица 1

| Наименование должности педагогических работников | Размер ставок заработной платы по стажу педагогической работы (работы по специальности) в рублях | | | | | | Размер ставок заработной платы по квалификационным категориям в рублях | | |
|---|--|---------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|--|-------------|------------------|
| | без предъявления требований к стажу работы | от 2 до 5 лет | от 5 до 10 лет | от 10 до 15 лет | от 15 до 20 лет | свыше 20 лет | 2 категория | 1 категория | высшая категория |
| 1. Преподаватель: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы. | 7289 | 8006 | 8783 | 9619 | 10395 | 10395 | 10395 | 11231 | 12068 |
| 2. Концертмейстер: высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее | 7289 | 8006 | 8783 | 9619 | 10395 | 10395 | 10395 | 11231 | 12068 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы. | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

**Оклады (должностные оклады) руководителей
и руководящих работников образовательных учреждений**

Таблица 2

| N п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Оклад (должностной оклад) в рублях | | | |
|----------|---|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| | | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1. | Руководитель (директор) образовательного учреждения: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет. | 13981 | 13025 | 12068 | 11231 |
| 2. | Заместитель руководителя (директора) образовательного учреждения: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет. | 13025 | 12068 | 11231 | 10395 |
| 3. | Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения (заведующий филиалом): высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения | 12068 | 11231 | 10395 | 9619 |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| образовательного учреждения, не менее 3 лет. | | | | |
|--|--|--|--|--|

Оклады (должностные оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (учебно-вспомогательного персонала) в образовательных учреждениях

Таблица 3

| № п/п | Наименование руководителей, специалистов и служащих учреждений | Оклады (должностные оклады) в рублях |
|-------|---|--------------------------------------|
| 1. | Руководители: | |
| 1.1. | Главный бухгалтер: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет. | 13025 |
| 1.2. | Заведующий хозяйством: среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет. | 4923 |
| 2. | Специалисты: | |
| 2.1. | Администратор: среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет | 5850 |
| 2.2. | Бухгалтер: | |
| | первой категории – высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера 2 категории не менее 3 лет | 8970 |
| | второй категории – высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет; | 8905 |
| | бухгалтер – среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет | 8795 |
| 2.3. | Экономист: | |
| | ведущий – высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста не менее 5 лет; | 9035 |
| | первой категории – высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста 2 категории не менее 3 лет; | 8970 |
| | второй категории – высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3 лет; | 8905 |
| | экономист – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет | 8795 |
| 2.4. | Инженер: | |
| | первой категории – высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера 2 категории не менее 3 лет; | 8970 |

| | | |
|------|---|------|
| | второй категории – высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет; | 8905 |
| | инженер - высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое); и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет; | 8795 |
| 2.5. | Специалист по охране труда высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности; | 6500 |
| | высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы; | 6240 |
| | среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3-х лет | 6110 |
| 2.6. | Программист: первой категории – высшее профессиональное (техническое, инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста 2 категории не менее 3 лет | 8970 |
| | второй категории – высшее профессиональное (техническое, инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста 3 категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием не менее 3 лет; | 8905 |
| | третьей категории - высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории | 8795 |
| | программист - высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет | 8795 |
| 2.7. | Механик: Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет. | 8783 |
| 2.8. | Специалист по кадрам: Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы. | 6982 |
| 2.9. | Художник: | |
| | 1 категории – высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника 2 категории не менее 3 лет | 6110 |
| | 2 категории – высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет; | 5980 |

| | | |
|------|--|------|
| | Художник - высшее профессиональное (художественное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж по специальности не менее 5 лет; | 5850 |
| 3. | Служащие (учебно-вспомогательный персонал): | |
| 3.1. | Делопроизводитель: Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы. | 5200 |
| 3.2. | Кассир: Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы. | 5200 |
| 3.3 | Лаборант: Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы. | 5850 |
| 3.4. | Секретарь руководителя: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет. | 5200 |
| 3.5. | Секретарь учебной части: Среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы. | 5330 |

**Оклады (должностные оклады) работников культуры
в образовательных учреждениях**

Таблица 4

| № п/п | Наименование должности | Оклады (должностные оклады) в рублях |
|-------|---|--------------------------------------|
| 1. | Руководители: | |
| 1.1 | Заведующий библиотекой: высшее профессиональное образование (библиотечное, экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в органах культуры, библиотеках не менее 5 лет, работающий в учреждении, отнесенном к группе по оплате труда руководителей: | |
| | первой группе | 11231 |
| | второй группе | 10395 |
| | к другим группам | 9619 |
| 1.2 | Заведующий костюмерной среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет либо начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет. | 7527 |
| 2. | Специалисты | |
| 2.1. | Библиотекарь: ведущий - высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет. | 8840 |

| | | |
|------|---|-------|
| | I категории - высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет. | 7930 |
| | II категории - высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет. | 7800 |
| | Без категории - среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы. | 7540 |
| 2.2 | Художественный руководитель: Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности главного режиссера (дирижера) не менее 3 лет или в должности режиссера (дирижера), артиста, руководителя творческого подразделения в сфере исполнительских искусств не менее 5 лет | 13025 |
| 2.3. | Режиссер: Первой категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет в должности режиссера второй категории. | 11050 |
| | второй категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы | 10790 |
| 2.4 | Балетмейстер: | |
| | Первой категории - высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы не менее 3 лет в должности балетмейстера второй категории. | 10395 |
| | Второй категории - высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 9619 |
| 2.5. | Дирижер: Высшей категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 5 лет в должности дирижера первой категории. | 11050 |
| | Первой категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы. | 10790 |
| 2.6. | Звукооператор: Первой категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукооператора второй категории | 7930 |
| | Второй категории - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы. | 7800 |
| 3 | Служащие | |
| | Музейный смотритель: среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу | 5486 |

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую
деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда
выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий рабочих

Таблица 5

| Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад (рублей) |
|--|----------------|
| 1 разряд | 5200 |
| 2 разряд | 5330 |
| 3 разряд | 5460 |
| 4 разряд | 5590 |
| 5 разряд | 5850 |
| 6 разряд | 6110 |
| 7 разряд | 6500 |
| 8 разряд | 7150 |

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска, утвержденному постановлением Брянской городской администрации от 09.10.2017 № 3478-п

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью повышения мотивации качества и результативности труда работников образовательных учреждений и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются комиссией, в состав которой входят: руководитель образовательного учреждения на правах председателя, один или несколько заместителей руководителя, руководители отделов, председатель профсоюзного комитета в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется ежемесячно по результатам работы.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений производятся в процентах от стимулирующего фонда учреждения.

4. Основания для установления стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений:

| Наименование должности | Основание для стимулирующих выплат | Проценты |
|--------------------------|--|----------|
| Педагогические работники | 1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | до 1,5 |
| | 2. Подготовка победителей, лауреатов конкурсов, фестивалей, соревнований различного уровня | до 1,5 |
| | 3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни | до 1,5 |
| | 4. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) | до 1,0 |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>5. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации</p> <p>6. Активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения</p> <p>7. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних</p> <p>8. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года» и др.)</p> <p>9. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей, и повышающую авторитет образовательного учреждения</p> <p>10. За экспериментальную работу, разработку авторских программ, за руководство творческими коллективами</p> <p>11. Другие</p> | <p>до 1,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 6,0</p> |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | <p>1. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности</p> <p>2. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного дополнительного образования и сохранению контингента обучающихся</p> <p>3. Организация работы по подготовке к проведению процедуры лицензирования и аккредитации образовательного учреждения</p> <p>4. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации</p> <p>5. За успешную профориентационную работу среди учащихся образовательных школ города Брянска</p> <p>6. Организация новых форм и методов работы</p> <p>7. Другие</p> | <p>до 2,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 6,0</p> |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | <p>1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>2. Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году</p> <p>3. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения</p> <p>4. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов</p> <p>5. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.</p> <p>6. Другие</p> | <p>до 2,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 6,0</p> |
| Главный бухгалтер, работники бухгалтерии | <p>1. Эффективное планирование и исполнение бюджета образовательного учреждения, ориентированное на результат</p> <p>2. Использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета</p> <p>3. Систематическое изучение и внедрение в практику нормативно - правовых документов, регулирующих финансово - хозяйственную деятельность</p> <p>3. Другие</p> | <p>до 2,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 2,0</p> <p>до 6,0</p> |
| Заведующий библиотекой, | <p>1. Проведение работы, способствующей увеличению читательской активности обучающихся и педагогов</p> | <p>до 1,0</p> |

| | | |
|---|--|--|
| библиотекарь | 2. Активное участие в городских мероприятиях 3. Активное сотрудничество с библиотеками города Брянска 4. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий 5. Другие | до 2,0 до 2,0 до 1,0 до 6,0 |
| Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал | 1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, разбивка клумб 2. Своевременная оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ 3. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ 4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 5. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности 6. Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон 7. Другие | до 2,0 до 2,0 до 2,0 до 1,0 до 1,0 до 1,5 до 6,0 |

4. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата единовременной материальной помощи. Выплата единовременной материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);

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

в связи с необходимостью длительного лечения работника;

в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

5. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случаях: невыполнения или некачественного выполнения установленного объема работы работником;

нарушения трудовой дисциплины;

нарушения работником финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения по решению руководителя учреждения;

в других случаях при нарушениях, предусмотренных ТК РФ.

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска, утвержденному постановлением Брянской городской администрации от 09.10.2017 № 3478-п

Примерное положение о порядке распределения фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

2. Критерии распределения фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения

2.1. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (максимальное количество баллов по всем критериям - 100).

| Критерии | Шкала баллов |
|--|--------------|
| 1. Эффективность использования бюджетных и привлечение внебюджетных средств для материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса | 0 - 20 |
| 2. Обеспечение безопасности образовательного процесса (охрана труда, пожарная безопасность, антитеррористическая защищенность и др.) | 0 - 10 |
| 3. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период. Совершенствование материальной базы | 0 - 20 |
| 5. Обеспечение управления в образовательном учреждении (наличие управляющих советов, попечительских советов, органов ученического самоуправления и др.) | 0 - 05 |

| | |
|---|--------|
| 6. Укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами, их качественный состав | 0 - 10 |
| 7. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, фестивалях, конференциях и др.) | 0 - 10 |
| 8. Представление образовательного учреждения на международном, федеральном, региональном, муниципальном уровнях (семинары, конференции, конкурсы, совещания, коллегии и др.) | 0 - 15 |
| 9. Подготовка учащихся к поступлению в учебные заведения культуры и искусства и другие заведения культуры | 0 - 5 |
| 10. Работа в социуме (с родителями, законными представителями - анкетирование и т.д.) в целях повышения качества образовательной услуги и удовлетворения спроса населения в обеспечении детей дополнительным образованием | 0 - 5 |

Примечание: Для конкретного образовательного учреждения при расчете баллов применяются критерии, учитывающие специфику работы конкретного образовательного учреждения.

2.4. Органом общественного управления могут предлагаться другие критерии стимулирования, связанные с эффективным обеспечением образовательного процесса.

Установление критериев стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Размеры стимулирующих выплат из фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения устанавливаются исходя из количества полученных баллов:

- 100 баллов - 100 процентов;
- 90 - 99 баллов - 80 процентов;
- 70 - 89 баллов - 60 процентов;
- 50 - 69 баллов - 50 процентов;
- до 50 баллов - 30 процентов.

2.5. В случае выявления недостатков в деятельности руководителей или руководимых ими коллективов размер стимулирующих выплат уменьшается до 100% в следующих случаях:

- нарушение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных документов Российской Федерации, Брянской области, Брянской городской администрации, Брянского городского Совета народных депутатов;
- нарушение устава образовательного учреждения;
- нарушение должностных обязанностей руководителем;
- нарушение коллективного договора;

- нарушение трудовых договоров с работниками;
- невыполнение или некачественное исполнение распоряжений управления культуры Брянской городской администрации;
- нарушение финансово-хозяйственной деятельности в учреждении;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- низкая исполнительская дисциплина;
- получение административного взыскания;
- нарушение правил техники безопасности, приводящее к травматизму.

3. Порядок распределения фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения

3.1. Администрация образовательного учреждения готовит аналитическую информацию о показателях деятельности образовательного учреждения, представляет ее в управление культуры Брянской городской администрации.

3.2. Управление культуры Брянской городской администрации рассматривает представленную администрацией образовательного учреждения аналитическую информацию и по критериям определяет количество баллов для установления размера стимулирующей выплаты руководителю.

3.3 Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается локальным актом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, по представлению управления культуры Брянской городской администрации.

3.4 Расчет количества баллов осуществляется один раз в год по состоянию на 1 сентября.

3.5. Выплаты из фонда стимулирования руководителя осуществляются ежемесячно.

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска, утвержденному постановлением Брянской городской администрации от 09.10.2017 № 3478-п

Форма тарификационного списка

Тарификационный список педагогических работников

(наименование учреждения)

на _____ год

| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Наименование должности, преподаваемый предмет | Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения | Наличие ученой степени или почетного звания | Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и мес.) <*> | Квалификационная категория | Ставка заработной платы за установленную норму часов в неделю <*> | Повышающие коэффициенты |
|-------|------------------------|---|--|---|---|----------------------------|---|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| Нагрузка | Число часов в неделю | | Заработная плата в месяц | | Компенсационные выплаты | Иные выплаты | Итого заработная плата с учетом граф 13 - 16 |
|----------|----------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------------------------|--------------|--|
| | младшие классы | старшие классы | младшие классы | старшие классы | | | |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |

<*> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение оклада (должностного оклада), в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая новому окладу, с учетом увеличения стажа.

Директор _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Бухгалтер _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска, утвержденному постановлением Брянской городской администрации от 09.10.2017 № 3478-п

Коэффициенты, повышающие размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) педагогическим и другим работникам за специфику работы в образовательных учреждениях

| № п/п | Вид деятельности | Коэффициент специфики |
|-------|---|-----------------------|
| 1. | <p>Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях в первые три года после окончания учебного заведения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца; - состоят в трудовых отношениях с учреждением; - имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы | 0,30 |
| 2. | <p>Руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР; руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогическим работникам, окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные учреждения, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения | 0,15 |

| | | |
|----|--|------|
| 3. | Доплаты за ведомственные (отраслевые) награды: награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник просвещения", ведомственный знак Министерства культуры Российской Федерации "За достижения в культуре" | 0,10 |
| 4. | Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,10 |
| 5. | Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,20 |

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере «культура» города Брянска, утвержденному постановлением Брянской городской администрации от 09.10.2017 № 3478-п

**Объемные показатели
деятельности образовательных учреждений для отнесения
руководителей к группам по оплате труда**

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников образовательного учреждения, количество обучающихся и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательным учреждением.

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

| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
|-------|---|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 2. | Многопрофильность школы | 10 и более специальностей | 10 |
| | | 15 и более специальностей | 15 |
| | | 20 и более специальностей | 20 |
| 3. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника | 1 |
| | | дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; | 0,5 |
| | | - высшую квалификационную категорию | 1 |
| 4. | Наличие филиалов (зданий) при образовательном учреждении с количеством обучающихся | за каждое указанное структурное подразделение | |
| | | до 100 человек | 20 |
| | | от 100 до 200 чел. | 30 |
| | свыше 200 чел. | 50 | |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных и специализированных классов | за каждый класс | 10 |
| 6. | Оформление школы (информационные стенды, | | 20 |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | состояние охраны труда, противопожарные мероприятия, техническое состояние внутренних помещений, состояние прилегающей территории к школе) | | |
| 7. | Наличие автотранспортных средств на балансе муниципального образовательного учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 20 за все транспортные средства |
| 8. | Подготовка выпускников школы в высшие и средние специальные учебные заведения | за каждого поступившего | 10 |
| 9. | Наличие самокупаемости | | 20 |
| 10. | Творческая результативность работы школы за отчетный период (участие в городских, зональных, областных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, выставках) | за каждого победителя: в городском, зональном конкурсе, фестивале, олимпиаде, выставке в областном конкурсе, фестивале, олимпиаде, выставке; во всероссийском, международном конкурсе, фестивале, олимпиаде, выставке | 1 2 3 |
| 11. | Количество проводимых мероприятий | За каждое мероприятие: - школьное - районное, городское - областное - выездное - российское - международное | 1 2 3 4 5 6 не более 20 |
| 12. | Двухсменность школы | | 20 |
| 13. | Заказные музыкальные инструменты | | 20 |
| 14. | Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов | | 20 |
| 15. | Наличие библиотеки | | 20 |
| 16. | Сектор педагогической практики | | 20 |
| 17. | Стабильные творческие коллективы (оркестры, хоры, ансамбли, вокальные группы и т.д.) | За каждый коллектив, работающий не менее 2-х лет | 10 |
| 18. | Проведение семинаров | За каждый семинар | 5 баллов, не более 20 |

Примечание. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов повышается вышестоящим органом по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением культуры Брянской городской администрации на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

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

| Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов | | | |
|--|--|--------|---------|--------|
| | I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 2
к постановлению Брянской
городской администрации
от 09.10.2017 № 3478-п

ИНСТРУКЦИЯ
о порядке начисления заработной платы педагогическим
работникам муниципальных бюджетных учреждений
дополнительного образования в сфере «культура» города
Брянска

Продолжительность рабочего времени (нормы часов
педагогической работы за ставку заработной платы)
педагогических работников.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств,
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2 настоящего Приложения, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная,

организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктом 1 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

I. Общие положения

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной

деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего Приложения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего Приложения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.

1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

II. Определение учебной нагрузки преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

2.1. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.2. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 настоящего Порядка.

2.3. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.4. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

III. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, основания ее изменения

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации

дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 настоящего Порядка.

IV. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

5.1. Определение учебной нагрузки преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - III настоящего Порядка соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - III настоящего Порядка.

5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется управлением культуры Брянской городской администрации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

5.6. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения управления культуры Брянской городской администрации.

Порядок исчисления заработной платы

1. Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения ставки (оклада) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

2. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация преподавателей утверждается один раз в год по состоянию на 1 сентября.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) 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, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку (оклад) заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Порядок определения уровня образования

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

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

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

При наличии у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» устанавливается ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

При окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений устанавливается ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), предусмотренные для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

5. Работники, в том числе специалисты по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплаты за труд, как для лиц, имеющих соответствующий стаж работы и образования.

Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы

указанный стаж устанавливается на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

5. В стаж педагогической работы засчитывается работа в соответствии с приложениями №№ 1,2 к Порядку определения стажа педагогической работы.

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 1
к Порядку определения стажа
педагогической работы,
утвержденному постановлением
Брянской городской администрации
от 09.10.2017 № 3478-п

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в педагогический стаж работников
образовательных учреждений

| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|---|---|
| <p>I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования; высшие и средние военные образовательные учреждения; образовательные учреждения дополнительного профессионального образования; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых)</p> | <p>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, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники)</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p> |
| <p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p> | <p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p> |
| <p>III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p> | <p>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)</p> <p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p> |
| <p>IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p> | <p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p> |
| <p>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</p> | <p>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,</p> |

| | |
|--|---|
| организаций по работе с детьми и подростками | заведующие детскими отделами, секторами |
| VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | 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 |

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова

Приложение № 2
к Порядку определения стажа
педагогической работы,
утвержденному постановлением
Брянской городской администрации
от 09.10.2017 № 3478-п

ПОРЯДОК
зачета в педагогический стаж работников образовательных
учреждений времени работы в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования
и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

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

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

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

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки 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 среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

4. Решение вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставлено руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. 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.

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

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

7. 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.

Заместитель главного
бухгалтера управления
культуры городской администрации

М.С. Дранникова

Начальник управления культуры
городской администрации

В.И. Севченков

Заместитель Главы
городской администрации

Л.А. Гончарова