

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 40 г. Челябинска Какаду»**

СОГЛАСОВАНО
На общем собрании
коллектива МАДОУ «ДС №40
г. Челябинска»
Протокол от 08.09.2015г. № 3



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА,
о порядке и условиях распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 40 г. Челябинска»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок начисления заработной платы, начисления компенсационных и премиальных выплат, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 г. Челябинска (далее – МАДОУ)».

1.2. Настоящее положение разработано на основе Закона «Об образовании» и в соответствии с решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», изменениями в решение Думы от 26.10.2010 №18/7 в части увеличения окладов от 22.10.2019 №3/15, 27.02.2018 №38/22, решениями Челябинской городской Думы четвертого созыва от 25.06.2013 № 43/20, от 27.03.2012 №33/9, от 20.11.2012 № 38/20, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.11.2016 № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

1.3. Заработная плата работников МАДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МАДОУ.

1.4 Заработная плата работников МАДОУ устанавливается на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению и вступает в силу с **01.09.2019**

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

2.3. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Приложение 2).

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

III. Порядок исчисления заработной платы

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{н.н}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

M з.пл. - месячная заработная плата учителей;

S з.пл. - ставка заработной платы;

F_{н.н.} - фактическая нагрузка в неделю воспитателя, педагогического работников в часах;

N ч - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

V_{ком.} - выплаты компенсационного характера;

V стим. - выплаты стимулирующего характера;

K_{ур.} - уральский коэффициент.

3.2. Тарификация осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года, или по

3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

3.5. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. Лицам, работающим

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, на основании результатов проведенной специальной оценки труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

4.3. Конкретные размеры выплат и дополнительный отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

4.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии

со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- **доплата за совмещение профессий (должностей)** - до 100%

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- **доплата за расширение зон обслуживания** - до 100% и в суммовом выражении устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- **доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы** - в суммовом выражении, но не более 1 оклада, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы

- **доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни**

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– **доплата за работу в ночное время**

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.6. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.6.1. Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) – за работу в отдельных классах, группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, группах или с отдельными обучающимися (далее - коррекционные классы, группы) - 20 %.

4.6.2. За сверхурочную работу (работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) оплата производится в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

V. Виды выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за сложность, напряженность - до 100% (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера)
- за выполнение особо важных (срочных) работ - до 50%
- выплаты за качество выполняемых работ:
 - за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – до 100%.

5.1.1. Педагогическому персоналу:

Воспитателям, педагогу-психологу, инструктору ФК, музыкальному руководителю, учителю - логопеду:

- начинает и заканчивает работу вовремя - 2%;
- информирует администрацию (непосредственного руководителя) о любой причине отсутствия на рабочем месте, изменениях графика работы и организации воспитательно-образовательного процесса- 2%;

- выполняет решения производственных совещаний в срок, в полном объеме – 2%;
- табель учета посещаемости детей оформлен и представлен в соответствии с требованиями и в срок – 2%;
- сведения о родительской оплате - оформлены в соответствии с требованиями, предоставлены в срок – 2%;
- ведение журнала утреннего приема – 2%;
- наличие оформленного плана воспитательно –образовательной работы на неделю - до 6%;
- тематическое единство предметно-развивающей пространственной среды от 2 до 15%;
- соблюдение режима/распорядка дня и НОД от 2 до 10%;
- отсутствие жалоб, претензий, заявлений, замечаний родителей, администрации - 4%;
- мониторинг освоения программы воспитанниками и анализ результатов педагогической деятельности, оформлен в соответствии с требованиями - предоставлен в срок (2 раза в год - сентябрь, май) – 4%;
- листы адаптации (для вновь поступивших детей) - оформлены в соответствии с требованиями, предоставлены в срок – 4%;
- современные формы работы с родителями от 6 до 15 %;
- трансляция современных форм работы с детьми в учреждении от 10 до 20 %;
- протоколы родительских собраний - оформлены в соответствии с требованиями -2%;
- планы индивидуальной работы с воспитанниками группы - оформлены в соответствии с требованиями-2%;
- индивидуальные маршруты развития ребенка (сентябрь) -2%;
- доверенности на передачу ребенка (доверенное лицо) - оформлены в соответствии с требованиями и имеется список доверенных лиц на каждого ребенка группы-2%;
- общие сведения о детях и родителях (Сентябрь) -2%;
- участвует в планировании мероприятий МАДОУ "ДС № 40 г. Челябинска" от 2 до 10 %;
- инициирует мероприятия и их проведение, участие в разработке сценариев -10%;
- проводит мероприятия для детей в качестве ведущего или участника от 2 до 10%;
- участвует в изготовлении костюмов, декораций и оформлении детского сада, проводит мероприятия для детей в качестве ведущего или участника -10%
- участвует в подготовке МАДОУ "ДС № 40 г. Челябинска" к районным, городским мероприятиям от 2 до 20%;
- участвует и координирует участников в районных, городских мероприятиях - 10%;
- участвует в районных, городских мероприятиях (конкурсах, открытых мероприятиях и т.п.) от 4 до 10 %;
- обобщение и распространении передового педагогического опыта в учреждении – до 30%;
- обобщение и распространении передового педагогического опыта на уровне района, города от 4 до 8 %;
- работа во временных творческих группах – 20%;
- оформление приемной – 2%;
- работа с родителями в приемной (информационный материал, актуальность, мобильность) – 2%;
- режима дня– 2%;
- регламент НОД – 2%;
- информация о содержании занятий на неделю с рекомендациями для родителей– 2%;
- консультации специалистов– 2%;
- оформление выставок работ детей– 2%;
- творческий подход к оформлению приемной/входной группы– 2%

На время установления дистанционной работы в период самоизоляции при распределении стимулирующих выплат по итогам работы за период руководствоваться следующими критериями оценки эффективности деятельности:

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодичность	Размер выплаты в процентах от оклада
1	За личный вклад	Выполнение служебных обязанностей	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	5

		производственных онлайн-совещаний вовремя и в срок в дистанционной форме, с помощью электронной почты, телефонной связи и Viber		Не выполнено		0
		Наличие оформленного плана воспитательно-образовательной работы на неделю	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	5
				Не выполнено		0
		Современные формы работы с детьми по средствам онлайн и офлайн трансляций, наличие трансляций видео занятий, презентации	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	20
				Не выполнено		0
		Проведение мероприятий для детей в качестве ведущего или участника	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	10
				Не выполнено		0
		Участие в конференциях и обучающих семинарах	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	5
				Не выполнено		0
		Участие в интернет конкурсах	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	5
				Не выполнено		0
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта по дистанционному обучению дошкольников	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	5
				Не выполнено		0
		Авторские материалы для дистанционной организованной деятельности воспитанников	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	10
				Не выполнено		0
		Работа во временных творческих группах	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	5
				Не выполнено		0
		Своевременный мониторинг освоения образовательной программы	Уровень выполнения	Выполнено	Ежемесячно	5
				Не выполнено		0
		Участие в благоустройстве территории учреждения (озеленение, полив, покраска)	Уровень участие	Участвовал	Ежемесячно	20
				Не участвовал		0
		Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб от родителей, администрации	Отсутствие	Отсутствие	Ежемесячно	5
				Наличие		0
2	За сложность напряженность	Выполнение поручений администрации, не	Уровень выполнения	Одно поручение	Ежемесячно	25

		входящей в круг должностных обязанностей		Два-три поручения		50
				Более трех поручений		100

5.1.2. Административно-управленческому персоналу:

Заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе:

- повышение имиджа учреждения: организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; подготовка к новому учебному году; общественная работа -10%
- выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда -20%
- ведение личной странички на сайте учреждения (ведение и обновление информации на сайте)-10%
- внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использования информационно-коммуникационных технологий: новые формы организации педсоветов; интегрирование занятия консультации; семинары, семинары –практикумы -10%
- создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности-10%
- осуществление своевременного контроля и обеспечение обучающего процесса необходимыми пособиями, литературой, игрушками и иным оборудованием -10%
- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.). -25%
- отсутствие обоснованных жалоб от других участников образовательного процесса- 5%

Заместителю заведующего по административно-хозяйственной части:

- санитарное состояние групповых, служебных помещений, мест личной гигиены в соответствии с СанПинами – 15%
- своевременное обеспечение необходимых социально-бытовых условий для воспитанников и сотрудников дошкольного образовательного учреждения– 15%
- выполнение объемов текущего ремонта, своевременная подготовка ДОУ к приемке – 20%
- своевременное заключение договоров по хозяйственной деятельности – 10%
- контроль за качественным исполнением своих обязательств обслуживающих организаций – 10%
- обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности – 5%
- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.) – 20%
- отсутствие обоснованных жалоб от других участников образовательного процесса – 5%

Главному бухгалтеру:

- своевременная сдача бухгалтерской отчетности без замечаний – 30%
- отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением (своевременность платежей) – 10%
- отсутствие замечаний проверки административных органов, надзорных органов, органов статистики и др. – 10%
- соблюдение доли оплаты труда работников АУП и УВП в общем фонде оплаты труда не более 40% - 10%
- своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств – 10%
- своевременная выплата заработной платы и других обязательных выплат работникам в установленные сроки – 10%
- своевременное и качественное проведение внутреннего контроля согласно графику мероприятий, утверждённым руководителем– 15%
- отсутствие обоснованных жалоб от других участников образовательного процесса – 5%

5.1.3. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

Помощникам воспитателя, младшему воспитателю:

- выполнение санитарно-гигиенического режима - 15%
- высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охрана труда и др.) -10%
- обеспечение требований к организации питания детей в группах (сервировка, санитарные

нормы) (по данным медперсонала) - 10%

- соблюдение графика проветривания в группе (по данным медперсонала), питьевого режима и получения готовой пищевой продукции - 15%
- обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников - 10%
- участие в благоустройстве территории учреждения (оформление летних и зимних участков, клумб, озеленение, полив насаждений) - 20%
- участие в общественной жизни детского сада - 20%
- активное участие в организации предметно-развивающей среды (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность и др.) – 25%
- помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др. – 25%
- участие в подготовке и проведении детских праздников, утренников, подготовка помещений к праздникам – 25%
- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности – 25%

Инструктору по гигиеническому воспитанию:

- осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН - 25%
- содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии- 25%
- обеспечение контроля за качественным питанием -25%
- контроль утреннего фильтра воспитанников и сотрудников, своевременная изоляция заболевших -25%
- своевременная регистрация, учет данных инфекционной и неинфекционной заболеваемости - 35%
- качественное и своевременное ведение документации - 40%
- своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний - 25%

Шеф-повару, повару:

- отсутствие замечаний к качеству приготовления пищи -25%
- отсутствие замечаний к хранению и реализации продукции - 25%
- отсутствие замечаний к содержанию пищеблока, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии - 25%
- отсутствие замечаний по технологическому режиму, рецептуре и выходу блюд - 25%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря - 35%
- высокая скорость выполняемой работы, выполнение работы в срок -25%
- высокий уровень исполнительской дисциплины – 20%
- участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве -20%

Подсобному рабочему:

- отсутствие замечаний к содержанию спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии -25%
- содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН-25%
- отсутствие замечаний к качеству обработки сырья -25%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря -25%
- немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ- 25%
- высокая скорость выполняемой работы, выполнение работы в срок - 25%
- высокий уровень исполнительской дисциплины – 20%
- участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве-25%

Кладовщику:

- отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания-25%
- отсутствие замечаний по ведению отчетной документации-25%
- отсутствие недостатков и излишков продуктов питания-25%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря – 25%
- немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ 35%
- принятие своевременных мер по увеличению порций выхода блюд на пищеблоке при изменении фактического наличия детей – 25%
- высокий уровень исполнительской дисциплины -20%
- участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве -20%

Кастелянше:

- обеспечение сохранности вверенного имущества, отсутствие недостатков и излишков-25%
- участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве -25%
- высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда - 25%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря - 25%
- качественное и своевременное выполнение срочных заданий - 35%
- увеличение объёма выполняемой работы- 40%
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих, культура обслуживания - 25%

Бухгалтеру:

- своевременное предоставление и качественное оформление ежемесячных и ежеквартальных отчетов - 25%
- своевременное заключение договоров по продуктам питания - 25%
- своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета на вверенном участке - 25%
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - 25%
- высокая скорость работы, умение работать в режиме многозадачности -35%
- выполнение поручений администрации, не входящей в круг должностных обязанностей - 30%
- своевременное и качественное проведение внутреннего контроля согласно графику мероприятий, утверждённым руководителем - 35%

Делопроизводителю:

- качественный прием, своевременная и оперативная регистрация и рассылка входящей и исходящей документации-25%
- своевременная и оперативная обработка электронной почты-25%
- высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, др.)-25%
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса-25%
- качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей - документации и т.д.)-50%
- участие в подготовке нормативных документов, локальных актов, оформление грамот, поздравлений-30%
- качественное и своевременное оформление дел-20%

Специалисту по кадрам:

- разработка и оформление документации по сотрудникам без замечаний – 25%
- подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах и пр. – 25%
- высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, др.) – 25%
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 25%
- своевременное доведение до сведения сотрудников организационных, распорядительных документов ДООУ – 35%
- своевременное консультирование, информирование руководителя по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом – 40%
- качественное и своевременное оформление дел – 25%

Контрактному управляющему:

- отсутствие замечаний по разработке и размещению плана закупок-30%
- отсутствие жалоб и замечаний по результатам планирования закупок-20%
- своевременное размещение отчетов по исполнению контрактов на сайте закупки. гов -20%
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса-20%
- высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, др.)-10%
- работа, не входящая в круг основных обязанностей-50%
- увеличение объёма выполняемой работы-50%

Машинисту по стирке и ремонту спецодежды:

- содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии – 25%
- содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии – 25%
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны других работников ДООУ – 25%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря – 25%
- своевременная замена белья – 35%

- увеличение объема выполняемой работы – 40%
- участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве – 25%

Уборщику служебных помещений:

- содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН – 25%
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания – 25%
- высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда – 25%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря – 25%
- работа, не входящая в круг основных обязанностей – 35%
- увеличение объема выполняемой работы – 40%
- участие в работе по охране труда и пожарной безопасности, отсутствие травм и несчастных случаев на производстве – 25%

Дворнику:

- своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта-30%
- качественная ежедневная (своевременная) уборка территории - 20%
- работа без больничных листов -20%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря -30%
- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности - 35%
- увеличение объема выполняемой работы - 40%
- выполнение разовых поручений администрации - 25%

Плотнику:

- своевременное, качественное выполнение ремонтных работ простой сложности деталей, инвентаря, мебели - 30%
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, срочный ремонт - 35%
- работа без больничных листов -30%
- сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря - 5%
- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности - 35%
- увеличение объема выполняемой работы - 40%
- выполнение разовых поручений администрации - 25%

5.1.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:

- за наличие ученой степени:
- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - до 10%
- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения - до 15%
- за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:
- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - до 10%;
- «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности - до 10%;
- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;
- медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры» - до 10%.

5.1.5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:

– педагогическим работникам: воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за стаж работы в ДОУ, при стаже работы в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:

- от 1 года до 3 лет – 10%;
- от 3 до 5 лет – 15%;
- от 5 лет и выше – 20%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

5.1.6. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

педагогическим работникам:

- за I квалификационную категорию – до 20%;
- за высшую квалификационную категорию – до 30%;
- **за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях:**

- воспитателям - 1000 рублей
- помощникам воспитателя, младшим воспитателям - 500 рублей.

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

- работникам МАДОУ за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях - 15-30%

5.1.7. Премияльные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) - до 100% от оклада в процентном или абсолютном выражении (по итогам сдачи, подготовки ДОУ к новому учебному году, к юбилейным и профессиональным датам сотрудник
- -по итогам работы за отчетный период МОП (обслуживающий персонал) до 150% от оклада в процентном или абсолютном выражении.

5.1.8. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются решениями Челябинской городской Думы и изменениями к ним, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МАДОУ, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

5.1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

5.1.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по протоколам комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

5.1.11. Установить доплату до МРОТ работникам, которые не могут быть привлечены к работе в ДОУ в нерабочие дни, в том числе дистанционно.

VI Условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.3. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов:

N п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

N п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	34600	32500	30300	26000	23800

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела IV настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права,

в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения.

6.6. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

6.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного \(муниципального\) учреждения"](#).

6.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.10. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

6.11. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

6.12. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела IV настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

6.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VI. Заключительные положения

6.1 Штатное расписание МАДОУ утверждается заведующим и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

6.2 Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований, предоставляемых МАДОУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых учреждениями с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, объемов бюджетов государственных внебюджетных фондов.

6.3 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ вправе уменьшить, приостановить, либо отменить выплату стимулирующих надбавок.

6.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам при наличии экономии может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры:

- на оздоровление к отпуску в размере 2 000 рублей;
- при смерти близкого родственника – 5 000 рублей;
- при рождении ребенка – 3 000 рублей.

В случае получения субсидии на указанные цели размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.5. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц: за фактическое отработанное время в первую половину месяца 27 числа текущего месяца, за фактическое отработанное время за текущий месяц 12 числа следующего месяца, в декабре за фактическое отработанное время 27 декабря.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹
Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник (уборщик территорий); сторож (вахтер); кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, подсобный рабочий, повар	4287

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	4830

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4777

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6071

¹Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

²Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам, менеджер, специалист по охране труда, инженер-программист (программист)	6509
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6832
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7155
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " ведущий "	7594
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8240

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5747

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования⁴
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5966

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9600
2 квалификационный	Педагог дополнительного образования	11300

³Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

⁴Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

уровень		
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	15100

**Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских и фармацевтических работников⁵**

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

Размеры окладов по должностям, не отнесенных к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6509
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6832

⁵Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

Опубликован 11 марта 2015 г.

Вступает в силу 22 декабря 2014 г.

Зарегистрирован в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г.

Регистрационный N 36204

В соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717; 2010, N 31, ст. 4196; N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; N 45, ст. 6333, ст. 6335; N 48, ст. 6730, ст. 6735; N 49, ст. 7015, ст. 7031; N 50, ст. 7359; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 18, ст. 2127; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, ст. 1668; N 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; N 23, ст. 2866, ст. 2883; N 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; N 30, ст. 4037; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548) и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 23, ст. 2923; N 33, ст. 4386; N 37, ст. 4702; 2014, N 2, ст. 126; N 6, ст. 582; N 27, ст. 3776), приказываю:

1. Установить продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников согласно приложению, N 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (приложение N 2).

3. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный N 19709).

Министр Д. Ливанов

Приложение N 1

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

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

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

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу¹;

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).

2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

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

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 настоящего Приложения).

2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 настоящего Приложения).

2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

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

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.8.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 настоящего пункта), и по основным программам профессионального обучения.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, 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, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего

Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. 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, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

1 Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381).

Приложение N 2

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, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

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 (тренировочного периода, спортивного сезона) 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 (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к настоящему приказу, 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 (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к настоящему приказу, 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 учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

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

2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и 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.

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

2.4. Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.7. 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 и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 - 2.6 настоящего Порядка.

IV. Определение учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, основания ее изменения

4.1. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 настоящего Порядка.

4.3. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.7. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

V. 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 учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV 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 - IV и VI 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.

VI. Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения

6.1. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее - педагогические работники), ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам (далее в данной главе - организация), с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

6.2. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

6.3. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных пунктом 54 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. N 1367 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 февраля 2014 г., регистрационный N 31402) (далее - Порядок, утвержденный приказом N 1367), пунктом 7 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. N 1258 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный N 31136) (далее - Порядок, утвержденный приказом N 1258), пункта 9 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. N 1259 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 января 2014 г., регистрационный N 31137) (далее - Порядок, утвержденный приказом N 1259), пунктом 17 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2013 г., регистрационный N 29444), с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 ноября 2013 г. N 1244 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 января 2014 г., регистрационный N 31014).

6.4. Нормы времени по видам учебной деятельности, предусмотренным пунктом 6.3 настоящего Порядка, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников при реализации образовательных программ в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка в федеральных государственных организациях, находящихся в ведении федеральных государственных органов, указанных в части 1 статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. "Об образовании в Российской Федерации"¹, устанавливаются локальным нормативным актом организации по согласованию с соответствующим федеральным государственным органом.

За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации образовательных программ, в соответствии с пунктом 28 Порядка, утвержденного приказом N 1367, пунктом 17 Порядка, утвержденного приказом N 1258, пунктом 18 Порядка, утвержденного приказом N 1259.

6.5. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

VII. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

7.1. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

7.1.1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

7.1.2. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

7.1.3. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

7.2. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

1 Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462; N 30, ст. 4036; N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566; N 19, ст. 2289; N 22, ст. 2769, N 23, ст. 2933; N 26, ст. 3388; N 30, ст. 4263; 2015, N 1, ст. 42, ст. 53.