

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 14
от «05» мая 2017 г.

Согласовано
Профсоюзным
комитетом
протокол № 5
от «03» мая 2017 г.

Утверждаю
И.о. директора
МБОУ «Хагынская СОШ»
Петрова Н.И.
Введено в действие
приказом № 33
от «05» мая 2017 г.



Локальный акт № 73

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ХАГЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Хагынская СОШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 08 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственным (муниципальным) учреждений»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы».

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
- от 30 сентября 2008г. № 522-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
- от 14 октября 2008 года № 563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»;
- от 3 декабря 2008 года № 683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)».
- Постановлением районной администрации МР «Вильойский улус (район) Республики Саха (Якутия) № 409 от 29 июля 2014 года «Об утверждении Положения об

оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район) РС(Я)»;

- Постановлением районной администрации МР «Вилуйский улус (район) Республики Саха (Якутия) № 512 от 13 октября 2014 года «О внесении изменений и дополнений в постановление районной администрации МР «Вилуйский улус (район) РС(Я) от 29.07.2014 №409» Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район) РС(Я)»;

• 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Хагынская СОШ» из средств:

- предусмотренных на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я);

- предоставленных МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я) в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

- централизованных МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я) средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) для педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Перечень должностей отнесенных к профессионально квалификационной группе:

1.4.1. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров.

1.4.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

1.4.3. Отнесение работников к профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих, общепрофессиональным профессиям рабочих производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп.

1.5. Оплата труда педагогических работников регулируется ежегодно в соответствии с тарификацией. Повышающие коэффициенты работников учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих, рабочих определяются наличием средств в пределах ФОТ и могут меняться в соответствии с ФОТ на 01 сентября ежегодно.

Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат стимулирующего и компенсационного характера

являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству или совмещению (внешнему и внутреннему), а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства (совмещения), производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Положение о премировании работников МБОУ «Хагынская СОШ» является приложением к настоящему Положению.

1.8 Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, объемов средств, централизованных главным распорядителем бюджетных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников данного учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме 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, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

-учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

-педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами МБОУ «Хагынская СОШ» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, Устава МБОУ «Хагынская СОШ», правил внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных характеристик, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. планами самого педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой МБОУ «Хагынская СОШ»;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, наблюдениями за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, внеклассной работой и др.).

2.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам, логопедам;

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.1 - 2.2, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в установленном порядке.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

2.5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за 1 месяц.

2.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, преемственность преподавания предметов в классах, но не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения определяется в размере не более 9 часов в неделю (360ч. в год), если он по основной работе получает полный должностной оклад (ставку). Нагрузка свыше 9 часов может быть установлена руководителю только по согласованию с МКУ «Департамент образования» или с разрешения Учредителя. Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается самим образовательным учреждением.

При работе по совместительству педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

б) педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении общего образования с дополнительной оплатой, в т.ч. с занятием штатной должности;

в) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведыванию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководству предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству практикой обучающихся;

г) работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников;

з) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах «б» - «з» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

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 Учредителя.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.8. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.1 и 2.2 настоящего Положения, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам, педагогам-организаторам;
- педагогам-воспитателям дошкольной группы в ОУ, воспитателям ГПД.

2.9. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 2.1, 2.2, 2.8, в т.ч. руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе для мужчин и 36-часовой рабочей неделе для женщин.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике

Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, включая внутренних и внешних совместителей), за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

3.1. Фонд оплаты труда учреждений формируется в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18.06.2009 717-3 № 321-IV «О нормативах финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение

общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях».

3.2. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:

- фонд стимулирования руководителя учреждения (не менее 0,065 от ФОТ в год) .

3.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности, обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости¹.

За счет средств общей части фонда труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится выплата за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

3.4. За счет средств специальной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится выплата в пределах ФОТ:

- доплат компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда;

- компенсационных выплат за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (проверка тетрадей, классное руководство и т.д.);

- надбавок за педагогический стаж работы;

- доплат за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия;

- за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками федерального и республиканского значения;

- за работу в сельской и (или) арктической местности;

- за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов по профилю углубления;

- повышающего коэффициента молодым специалистам- педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс;

- персонального повышающего коэффициента.

3.5. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

3.6. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = O_1 + O_1 \times \sum q + (100 \text{ рублей} / 18 \text{ часов} \times \text{количество часов по предмету в неделю})$ где:

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

O_1 - оклад педагога на часы;

q – сумма повышающих коэффициентов

$$O_1 = C_{\text{ТП}} \times U \times K_{\text{ГР}} \times П \times 4,34$$

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$K_{\text{ГР}}$ - коэффициент деления на группы;

¹ Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и подготовку к ним. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: проведение консультаций и дополнительных занятий с учащимися, техника безопасности, работа с родителями, обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся в период образовательного процесса, внеурочная деятельность по предмету и др.

P - количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;
4,34 – количество недель в месяце.

$$\sum q = (K_{KB} + K_{приор} - 1), \text{ где}$$

K_{KB} – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$K_{приор}$ -- повышающий коэффициент за приоритетность предмета;

3.7. Сумма доплат рассчитывается по следующей формуле:

$$D = O \times \sum v_i + \sum a_j, \text{ где}$$

D – сумма доплат;

O – оклад педагога осуществляющего учебный процесс;

v_i – повышающие коэффициенты;

a_j – доплаты, установленные в абсолютной сумме

3.8. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Z_6 = (O + D) \times PP$$

Z_6 – базовая заработная плата педагога;

O – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

D – сумма доплат;

PP – выплаты по районному регулированию.

3.9. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется по следующей формуле:

$$C_{ТП} = \frac{\text{ФОТ}_0 / k_{ср.кат.} \times 245}{(a_1 v_1 + a_2 v_2 + \dots + a_{11} v_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

$C_{ТП}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

« ФОТ_0 – общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

$k_{ср.кат.}$ – коэффициент средней квалификационной категории по учреждению, который рассчитывается как частное от деления суммы коэффициентов за квалификационную категорию учителей по учреждению на фактическое количество учителей».

a_1 - количество учащихся в первых классах и т.д.;

v_1 - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

3.10. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Повышающий коэффициент за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1-я группа – 1,15; 2-я группа – 1,10; 3-я группа – 1,00. Повышающий коэффициент может быть усреднен при согласовании со ШУС.

При этом количество предметов, *отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов, отнесенных ко 2 группе, – не более 10 процентов.* При отнесении предметов к группам по приоритетности и определении общего количества предметов преподавание в каждом из I - IV классов считается как отдельный предмет.

Повышающий коэффициент за реализацию инновационных направлений образовательной программы устанавливается при наличии средств от 0,5.

3.11. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс*, устанавливается в следующих размерах:

1,70 – высшая квалификационная категория;

1,40 – первая квалификационная категория;

1,15 – вторая квалификационная категория;

1,15 – соответствие занимаемой должности.

*в соответствии с перечнем типов образовательных учреждений общего образования, утвержденным приказом Министерства образования Республики Саха (Якутия) от 29.10.2012г. №01-16/4912 «О перечне типов образовательных учреждений общего образования».

3.12. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения) устанавливается в следующих размерах:

1,0 – если класс не делится на группы;

2,0 - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек – в городах;

1,78 - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных пунктах и 14 человек – в городах;

1,67 – при количестве учащихся 15 человек – в городах;

1,56 – при количестве учащихся в группах 9 в сельских населенных пунктах и 16 – в городах;

1,5 – при количестве учащихся в группах от 10 и выше в сельских населенных пунктах и от 17 и выше – в городах.

3.13. Компенсационные выплаты за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников:

Наименование доплаты	руб. в месяц
за классное руководство: <i>в классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата производится в размере 50%</i>	750
за заведование учебными кабинетами	500
за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	550 800
за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию за 1 секцию (2 часа в неделю)	550
за заведование пришкольным участком	550
за заведование методическими объединениями	450

Повышающий коэффициент за проверку письменных работ:

- по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике, учителям начальных классов – 0,15;

- по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, географии, информатике, истории, обществоведению – 0,10.

Повышающий коэффициент учителям русского языка и литературы в классах с нерусским языком обучения – 0,15.

Повышающий коэффициент учителям якутского языка и литературы в классах с русским языком обучения – 0,15.

3.14. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за работу в сельской местности в следующих размерах:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 0,15.

3.15. Повышающий коэффициент за педагогический стаж педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 5 лет	0,10
От 5 до 10 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,20
Свыше 15 лет	0,25

3.16. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Наименование выплаты	руб. в месяц
За профессиональные знаки отличия Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	320
За почетные звания Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	690
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	320
За ученую степень: <i>кандидата наук</i>	520
<i>доктора наук</i>	1 200

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия выплата применяется по одному (максимальному) основанию.

Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, выплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.17. Повышающий коэффициент молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 0,20.

Выплата повышающего коэффициента молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования*, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.18 Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0 к окладу.

3.19 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.

3.20. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения, коллективным договором МБОУ «Хагынская СОШ».

3.21. В целях стимулирования процессов повышения качества муниципальных услуг работникам выплачиваются премии (стимулирующие выплаты), предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3.22. Примерная схема распределения фонда оплаты труда по модельной методике указана в приложении №5 к настоящему Положению.

При несоблюдении учреждением рекомендуемого соотношения фонда оплаты труда учителей и прочего персонала (АУП, педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала и пр.), соотношения общей и специальной части фонда оплаты труда учителей, для определения расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги принимается фактический объем фонда оплаты труда прочего персонала (АУП, педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала и пр.), фактический объем специальной части фонда оплаты труда учителей в пределах фонда оплаты труда сформированного в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18.06.2009 717-3 № 321-IV «О нормативах финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях».

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп

4.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада) руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	3069
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	3582
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	4200
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	5370

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены

а) повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за стаж по специальности (выслугу лет);

- повышающий коэффициент за непрерывность стажа в данном учреждении;
- повышающий коэффициент по учреждению;
- надбавка за стаж работы педагогическим работникам;
- повышающий коэффициент молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

б). надбавка за стаж работы педагогическим работникам

4.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

4.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. Размер повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

4.6. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационный уровень устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	-
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

4.7. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности, за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

1.	За наличие ученой степени:	
1.1.	кандидата наук	0,15
1.2.	доктора наук	0,30
2.	Почетное звание	0,20
3.	Профессиональные знаки отличия	0,10
4.	Отраслевой (ведомственный) знак отличия	0,10

5.	За работу в сельской местности	0,15
6.	За квалификационную категорию:	
6.1.	Педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования*, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	
	<i>соответствие занимаемой должности</i>	0,20
	<i>вторая квалификационная категория</i>	0,20
	<i>первая квалификационная категория</i>	0,45
	<i>высшая квалификационная категория</i>	0,75
6.2.	Педагогическим работникам (кроме работников, указанных по п.7.1.)	
	<i>соответствие занимаемой должности</i>	0,10
	<i>вторая квалификационная категория</i>	0,10
	<i>первая квалификационная категория</i>	0,20
	<i>высшая квалификационная категория</i>	0,30

*в соответствии с перечнем типов образовательных учреждений общего образования, утвержденным приказом Министерства образования Республики Саха (Якутия) от 29.10.2012г. №01-16/4912 «О перечне типов образовательных учреждений общего образования».

4.8. Повышающий коэффициент за педагогический стаж педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования*, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 5 лет	0,10
От 5 до 10 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,20
Свыше 15 лет	0,25

4.9. Повышающий коэффициент молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования*, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, имеющих педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 0,20.

Выплата повышающего коэффициента молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

4.10 Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

- реализующим образовательные программы дошкольного образования – до 0,80;

- в учреждениях дополнительного образования детей – до 0,30;
- в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – до 0,40;
- в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи – до 0,25.

4.11 При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

4.12. Лицам, имеющим одновременно почетные звания, профессиональные знаки отличия и ученую степень, повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.13. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

4.14. Размер окладов, повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, повышающих коэффициентов за квалификационную категорию (кроме повышающих коэффициентов за квалификационную категорию библиотекарям образовательных учреждений*), повышающих коэффициентов за выслугу лет работы, повышающих коэффициентов за ученую степень, почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, установленные для работников учреждений культуры, применяются для аналогичных категорий работников образовательных учреждений МР «Вилуйский улус (район)».

Библиотекарям образовательных учреждений* повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- вторая категория – 0,20
- первая категория – 0,35
- ведущий – 0,55

Медицинским работникам, предоставляющим медицинские услуги, обеспечивающим предоставление медицинских услуг в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в медицинской помощи, устанавливается повышающий коэффициент по структурному подразделению в следующих размерах:

- медицинским работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, с 1 августа 2014 года – до 0,90, с 1 октября 2014 года – до 1,50;
- среднему медицинскому персоналу с 1 августа 2014 года – до 0,70, с 1 октября 2014 года – до 0,85

*в соответствии с перечнем типов образовательных учреждений общего образования, утвержденным приказом Министерства образования Республики Саха (Якутия) от 29.10.2012г. №01-16/4912 «О перечне типов образовательных учреждений общего образования».

4.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

4.16. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.18. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2556
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2942
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3 709
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4 857

5.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах к окладу:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

5.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения)

5.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. Повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих в следующих размерах к окладу

За выслугу лет:	
от 2 до 5 лет	до 0,10
от 5 до 10 лет	до 0,15
от 10 до 15 лет	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

5.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

5.7. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 данного Положения.

5.9. В целях поощрения работникам выплачиваются премии (стимулирующие выплаты), предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), руб
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	2 302
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	2 556

6.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	-

2 квалификационный уровень	0,05
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

6.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности ;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за классность;
- коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения).

6.4. Повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим профессии рабочих в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в учреждении в следующих размерах:

За выслугу лет:	
от 1 до 3 лет	до 0,05
от 3 до 5 лет	до 0,10
свыше 5 лет	до 0,15
От 5 лет и более	до 0,3

6.5. Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, арктических улусах устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности рабочих в следующих размерах:

За работу в сельской местности	0,15
--------------------------------	------

6.6. Повышающие коэффициенты водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

- водителям 2-го класса – 0,10
- водителям 1-го класса - 0,25

Основанием для выплаты является приказ по учреждению об установлении классности.

6.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по решению руководителя учреждения работникам привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ (приложение № 3).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

6.9. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит:

- по отраслевой системе оплаты труда - из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии;

- по модельной методике - из должностного оклада, выплат за наличие ученой степени, почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, выплат за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

7.4. При расчете средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс (модельная методика), для определения оклада руководителя не учитываются *выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, выплаты за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работникам.* Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения по модельной методике осуществляется на основе тарификации по состоянию на начало учебного года.

7.5. При расчете средней заработной платы основного персонала по отраслевой системе оплаты труда для определения оклада руководителя не учитываются *выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работникам.*

7.6. Согласно решениям Правительства, принимаемым в целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в соответствии со ст.134 ТК РФ, в случае, если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решений правительства РС(Я) произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетной сферы с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждений, то индексация оклада руководителя производится в размерах, согласно решения правительства, не дожидаясь окончания календарного года, т.е. одновременно с повышением окладов работников учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору

7.7. Кратность должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,0
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,50
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

Группа оплаты труда руководителя устанавливается в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

В прочих учреждениях кратность должностного оклада руководителя устанавливается Учредителем.

7.8. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств местного бюджета, в размере до 2% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;

-в размере до 2% средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, на представление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

7.10. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии их выплат устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

7.11. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, осуществляется приказом руководителя образовательного учреждения из объема средств, указанных в п. 7.10 настоящего положения .

7.12. Для распределения фонда премирования руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров в размере до 2% средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, применяется пропорциональное соотношение начисленной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования от 2% ФОТ.

7.13. Неиспользованные средства от фонда премирования руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы образования могут быть направлены на премирование работников данного учреждения .

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. 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.

8.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры компенсационных выплат работникам, оплата труда которым производится по отраслевой системе оплаты труда, указаны в приложении №1 настоящего Положения.

8.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по

проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет не менее 4 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

8.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 0,25 от оклада за фактически отработанное время.

8.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

8.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, 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.

8.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

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

8.10. За ненормированный характер работы по коллективному договору может быть предоставлен дополнительный отпуск.

8.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.12. Решение о введении вышеперечисленных выплат компенсационного характера и установлении конкретных размеров принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размерами заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника главным распорядителем бюджетных средств ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 30 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований.

Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда премирования отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

9.2. Расходование средств из премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного Управляющим Советом. Положение о расходовании средств премиального фонда разрабатывается на основе Примерного положения о премировании работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета МР «Вилуйский улус(район)» (приложение №6 к настоящему положению).

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Из премиального фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается в случаях, указанных в коллективных договорах.

10.4. Порядок определения стажа педагогической работы:

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен 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.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен 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.

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.

10.4.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно **приложению № 7** к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном **приложением № 8** к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 **приложения N 8** к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях.

Размеры компенсационных выплат (ОСОТ)

Наименование	Размер коэффициента
<u>I. Коэффициент за специфику работы:</u>	
1. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	0,20
2. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических Пунктов	0,20
3. Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, за часы занятий по русскому языку в I-XI классах и литературе в XI	0,15
4. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений.	0,15
5. Женщинам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом рабочего времени более двух часов	0,30
6. Работа в режиме эксперимента	0,05- 0,2
7. Выплата за вредность	0,12
<u>II. Коэффициенты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников</u>	
1. За классное руководство: -1-4 классов -5-11 классов общеобразовательных учреждений <i>В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50%</i>	0,15 0,20
2. За проверку тетрадей : Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: -по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике -по химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике <i>В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50%</i>	0,15 0,15 0,10
3. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами(лабораториями) и	0,05-0,15

<p>паспортизированными музеями: -в школах и школах-интернатах , в средних специальных учебных заведениях из расчета: до 10 классов- за 8 паспортизированных кабинетов от 11 до 20 классов –за 13 паспортизированных кабинетов от 21 до 30 классов – за 18 паспортизированных кабинетов</p>	
-за заведование учебными мастерскими;	0,10-0,15
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями)	0,05-0,15
5. Учителям за заведование учебно-опытными участками. Теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы)	0,15-0,25
6. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов комплектов:	
до 10 классов	0,25
от 10 до 19	0,50
7. Библиотекарям, учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников	0,10 до 0,15
8. Уборщику помещений, повару, подсобному рабочему, кухонному рабочему за работу в учреждениях , не имеющих водопровода и канализации.	0,10
9. Дворнику, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, коменданту общежития, лаборанту кабинета химии. шеф-повару за работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций	0,05
Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	0,12

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Хагынска
СОШ»
от «__» _____ 2017 года

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу по виду
экономической деятельности «Образование», для определения размеров
должностных окладов руководителей**

Общеобразовательные школы:

- *Учитель*

**Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих, привлекаемых для
выполнения важных и ответственных работ:**

Водитель автомобиля
Газоэлектросварщик
Газосварщик
Слесарь, слесарь-сантехник, слесарь-электрик
Столяр
Повар
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования

Примечания:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, выполняющие работы высшей сложности, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений МР «Вилуйский улус (район)»

I. Объемные показатели

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя учреждения образования установлено четыре группы по оплате их труда, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3

Образовательные учреждения

1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающего (воспитанника)	0,3
		1
2. Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительного за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
3. Наличие сайта, обновляемого не менее 2 раза в мес		5,0
	за наличие сайта	10,0
	за обновление не менее 2 раза в месяц	
4. Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др.	за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих)	
	до 100 чел.	до 20
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50

5. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.):		
- спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
- учебно-тренировочных групп	за каждого обучающего дополнительно	0,5
- групп спортивного совершенствования	за каждого обучающего дополнительно	2,5
- групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающего дополнительно	4,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8. Наличие оборудованного кабинета психолога	наличие	20,0
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой	за каждый вид	до 15
11. Наличие:		
-автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
-учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
	в других случаях	до 15
12. Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
	Находящихся в бала	20,0
	образовательного учреждения	20,0
15. Наличие пришкольных музеев	наличие	

16.Наличие теплого туалета		50
17. Наличие статуса экспериментальной площадки:	наличие	40
ФЭП(федеральная экспериментальная площадка)	наличие	20
РЭП(республиканская площадка)	экспериментальная	наличие
МЭП(муниципальная площадка)	экспериментальная	

II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений МР «Вилуйский улус (район)» определяется не чаще одного раза в год Главой МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, утверждается Учредителем.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается Главой МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я).

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года по статистическому отчету ОШ-1;

- по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,- по списочному составу на 1 января;

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования – дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, - учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных – по 800 чел., 3 однодневных – по 200 чел., 10 двухдневных – по 50 чел., 3 однодневных- по 200 чел., 2 четырехдневных – по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 – 3 раза и с коэффициентом 1,0-4 и более раз в неделю.

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными

услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

2.6. 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.

2.7. Учредитель:

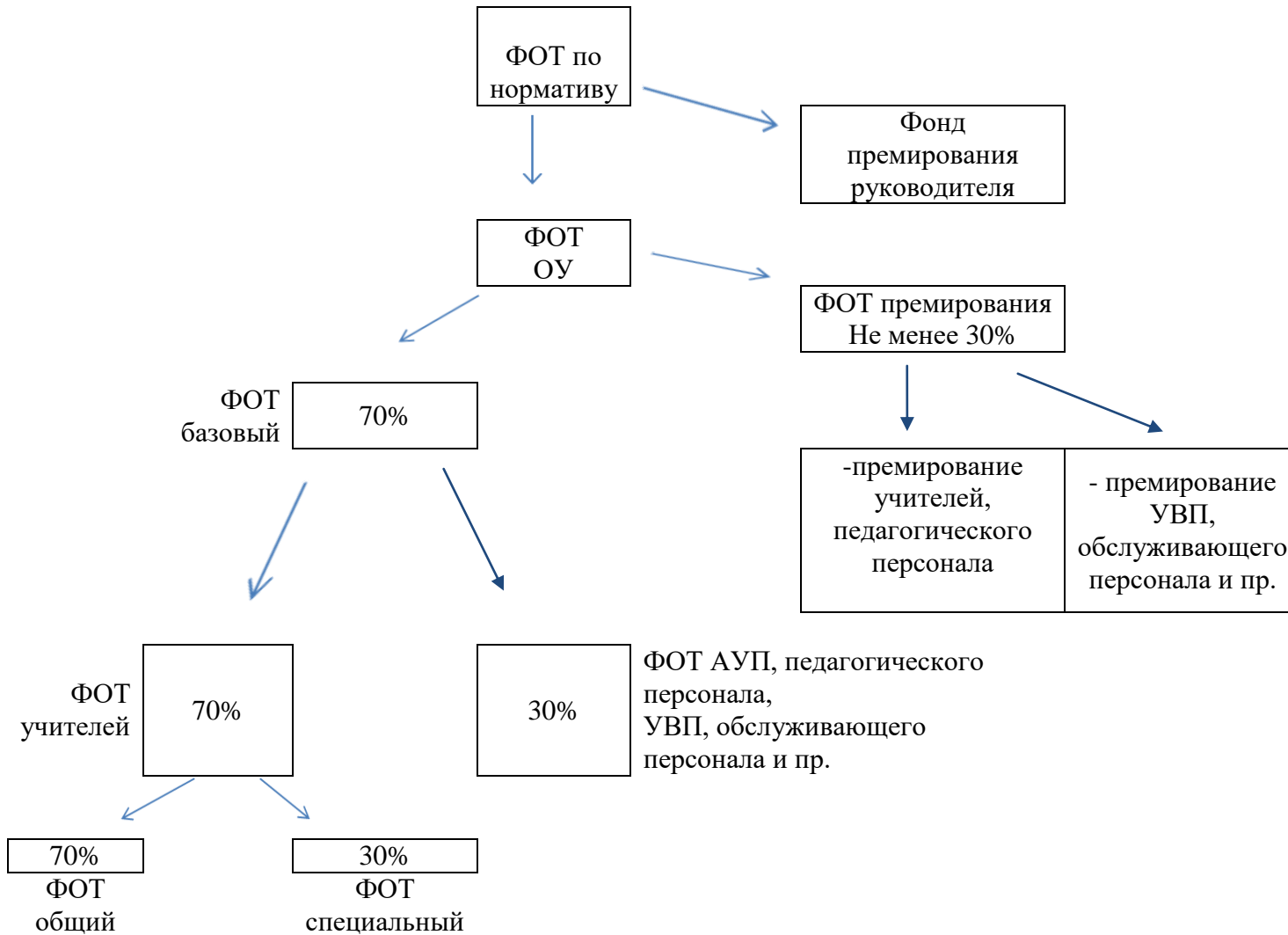
2.7.1. Устанавливает Объемные показатели по учреждениям образования, не являющимися образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей.

2.7.2. Может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

III. Группы по оплате труда для руководителя муниципального образовательного учреждения в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

№п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва (СДЮШОР), школы высшего спортивного мастерства (ШВСМ)	свыше 350	до 350	до 250	-
2.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры	свыше 500	до 500	до 350	до 200
3.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, санаторные образовательные учреждения для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Схема распределения фонда оплаты труда по модельной методике
Распределение ФОТ при соотношении 70:30



Положение о премировании работников МБОУ СОШ № 5 п.Ленинский.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом МБОУ СОШ № 5.

1.2. Положение определяет порядок премирования работников МБОУ СОШ № 5 и является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов финансового вознаграждения работников.

1.3. Фонд стимулирования работников МБОУ СОШ № 5 формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания, привлеченных внебюджетных средств.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам и качеству труда.

2. Основные понятия Положения

2.1. К педагогическим работникам МБОУ СОШ №5 относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности «учитель», непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.2. К прочему педагогическому персоналу МБОУ СОШ № 5 относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования, организаторов внеклассной, внешкольной работы и др.

2.3. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей директора, гл.бухгалтера.

2.4. К обслуживающему персоналу относятся служащие (специалист по кадрам, завхоз, бухгалтер, зав. столовой и др.), к младшему обслуживающему персоналу МБОУ СОШ № 5 относятся уборщики помещений, сторожа, дворники, работники столовой, рабочие по обслуживанию здания, гардеробщики и др.

2.5. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда, согласно установленным критериям

2.6. Выплаты стимулирующей части ФОТ производятся по итогам месяца, квартала, года.

3. Цели стимулирования

3.1. Повышение качества оказания образовательных услуг.

4. Основания для стимулирования

4.1. Основаниями стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат: за результативность, качество выполняемых работ по итогам месяца, квартала, года.

6. Стимулирование руководителя

6.1. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии их выплат главным распорядителем средств бюджета в соответствии с Положением премирования руководителей муниципальных учреждений образования. Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

7. Критерии для распределения стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (заместители директора) – максимум - 30 баллов

- 7.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования общеобразовательного учреждения – 3 балла
- 7.2. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений (приказы, распорядительные документы, локальные акты) – 3 балла.
- 7.3. Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации – 3 балла.
- 7.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня – 2 балла
- 7.5. Своевременный высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся – 3 балла
- 7.6. Высокие показатели работы методических объединений общеобразовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных и российских мероприятиях – 3 балла
- 7.7. Постоянное активное, результативное участие общеобразовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных и российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях – 3 балла
- 7.8. Выравнивание, коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность – 2 балла
- 7.9. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативной деятельности в учебно-образовательный процесс образовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной части, воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создание электронных пособий) – 3 балла
- 7.10. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса – 2 балла
- 7.11. Использование в работе формы публичной отчётности о своей деятельности и деятельности общеобразовательного учреждения – 3 балла

8. Критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам (учителя) – максимум – 24 балла

- 8.1. Качество знаний обучающихся в сравнении с предыдущим итоговым периодом: в случае понижения качества – 0 баллов, стабильное качество – 0,5 баллов, повышение качества – 1 балл
- 8.2. Организация внеклассной работы по предмету при охвате двух и более классов, заблаговременно проведена реклама мероприятия, обеспечен свободный доступ в качестве зрителей или участников всем желающим: открытое мероприятие на уровне школы – 1 балл, на районном уровне – 2 балла, на республиканском уровне – 3 балла
- 8.3. Подготовка победителей и призёров предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету (очное участие) рассчитывается по максимальному значению, не суммируется: победитель – 3 балла, призёр – 2 балла
- 8.4. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях (очное участие): на муниципальном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла, на федеральном уровне – 4 балла
- 8.5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе: в классах, в которых работает учитель, отсутствие случаев травматизма – 1 балл, наличие случаев травматизма – 0 баллов
- 8.6. Распространение передового педагогического опыта: учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчётов и других мероприятий по обобщению передового опыта. Рассчитывается по максимальному значению, не суммируется: на уровне ОУ – 0,5 балла, на муниципальном уровне – 1 балл, на региональном уровне – 1,5 балла, на федеральном уровне – 2 балла
- 8.7. Исполнительская дисциплина учителя-предметника (ведение документации в соответствии с локальными актами ОУ): при отсутствии замечаний – 1 балл, при наличии замечаний баллы обнуляются или отнимаются: первичное замечание – 0 баллов, повторное замечание – минус 1 балл, многократное замечание – минус 2 балла
- 8.8. Проявление активной гражданской позиции: участие в соревнованиях за честь школы и др.; развитие имиджа ОУ: публикации в СМИ, привлечение ТВ и др.: 0,5 баллов за каждое, но не более 3 баллов
- 8.9. Отсутствие поступивших письменных баллов от обучающихся, родителей, педагогов – 1 балл
- 8.10. Высокие результаты обучающихся при прохождении ГИА (ЕГЭ, ОГЭ): наличие обучающихся, сдавших ЕГЭ на высоком уровне (набравших более 70 баллов), наличие обучающихся, получивших оценку «5» за ОГЭ – 0,5 баллов за каждого, но не более 3 баллов.

9. Критерии для установления стимулирующих выплат социальному педагогу; максимум – 18 баллов

- 9.1. Участие детей, состоящих на внутришкольном учёте, на учёте в КДН и ПДН в деятельности детского объединения, в организации и проведении мероприятий: на школьном уровне – 0,5 балла, на районном уровне – 1 балл, на региональном уровне – 1,5 балла, на федеральном уровне – 2 балла
- 9.2. Отсутствие поступивших письменных жалоб от обучающихся, родителей, педагогов: 1 балл
- 9.3. Исполнительская дисциплина: ведение документации, своевременность подачи отчётов, полнота и регулярность обновления социальной базы школы – 1 балл
- 9.4. Публичное представление собственного опыта: выступление, проведение мастер-классов, открытых мероприятий – на уровне ОУ – 0,5 балла, на уровне района – 1 балл, на уровне региона – 1,5 балла, на федеральном уровне – 2 балла.
- 9.5. Проявление активной гражданской позиции: участие в соревнованиях за честь школы и др.; развитие имиджа ОУ: публикации в СМИ, привлечение ТВ и др.: 0,5 баллов за каждое, но не более 3 баллов
- 9.6. Оперативность реагирования на запросы участников образовательного процесса: 1 балл
- 9.7. Привлечение грантов на развитие образования: 8 баллов

10. Критерии для установления стимулирующих выплат воспитателю дошкольной группы общеобразовательного учреждения; максимум – 15 баллов

- 10.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе: в классах, в которых работает учитель, отсутствие случаев травматизма – 1 балл, наличие случаев травматизма – 0 баллов
- 10.2. Отсутствие поступивших письменных жалоб от обучающихся, родителей, педагогов – 1 балл
- 10.3. Соблюдение режима дня – 1 балл
- 10.4. Публичное представление собственного опыта: выступление, проведение мастер-классов, открытых мероприятий – на уровне ОУ – 0,5 балла, на уровне района – 1 балл, на уровне региона – 1,5 балла, на федеральном уровне – 2 балла.
- 10.5. Проявление активной гражданской позиции: участие в соревнованиях за честь школы и др.; развитие имиджа ОУ: публикации в СМИ, привлечение ТВ и др.: 0,5 баллов за каждое, но не более 3 баллов
- 10.6. организация и проведение совместных детско-взрослых мероприятий: 1 балл за каждое, но не более 4 баллов

11. Критерии для установления стимулирующих выплат педагогу дополнительного образования; максимум – 19 баллов

- 11.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе: в классах, в которых работает учитель, отсутствие случаев травматизма – 1 балл, наличие случаев травматизма – 0 баллов
- 11.2. Отсутствие поступивших письменных жалоб от обучающихся, родителей, педагогов: 1 балл
- 11.3. Сохранение контингента – 1 балл
- 11.4. Публичное представление собственного опыта: выступление, проведение мастер-классов, открытых мероприятий – на уровне ОУ – 0,5 балла, на уровне района – 1 балл, на уровне региона – 1,5 балла, на федеральном уровне – 2 балла.
- 11.5. Проявление активной гражданской позиции: участие в соревнованиях за честь школы и др.; развитие имиджа ОУ: публикации в СМИ, привлечение ТВ и др.: 0,5 баллов за каждое, но не более 3 баллов
- 11.6. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях (ставится по максимальному показателю, значения не суммируются): только участие – 1 балл, призёр – 2 балла, победитель – 3 балла
- 11.7. Привлечение грантов на развитие дополнительного образования – 8 баллов

12. Критерии для установления стимулирующих выплат главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту; максимум – 25 баллов

- 12.1. Своевременное и качественное ведение документации – 2 балла
- 12.2. Своевременное и качественное предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности – 3 балла
- 12.3. Своевременная оплата счетов – 1 балл
- 12.4. Освоение доведенных бюджетных ассигнований, недопущение кредиторской задолженности – 3 балла
- 12.5. Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств – 5 баллов
- 12.6. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения – 4 балла

- 12.7. Выполнение срочных сверхурочных и внеплановых работ – 3 балла
- 12.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний – 2 балла
- 12.9. Соблюдение порядка использования муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения – 2 балла

13. Критерии для установления стимулирующих выплат специалисту по кадрам, лаборанту кабинетов химии и физики, программисту; максимум – 8 баллов

- 13.1. Своевременное и качественное выполнение поручений директора, заместителей директора, заведующих кабинетами – 2 балла
- 13.2. Порядок в документообороте – 2 балла
- 13.3. Выполнение сверхурочных и внеплановых работ – 3 балла
- 13.4. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний – 1 балла

14. Критерии для установления стимулирующих выплат заведующей столовой, повару; максимум – 9 баллов

- 14.1. Качественное приготовление блюд и их разнообразие – 4 балла
- 14.2. Обеспечение качественной уборки пищеблока в соответствии с нормами СанПин – 1 балла
- 14.3. Хранение продуктов питания в соответствии с нормами СанПин- 1 балл
- 14.4. Своевременное и качественное обслуживание учащихся и работников школы – 2 балла
- 14.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний – 1 балл

15. Критерии для установления стимулирующих выплат завхозу, пом. воспитателя, уборщицам, сторожам, рабочему по обслуживанию зданий; максимум – 7 баллов

- 15.1. Обеспечение норм СанПин – 1 балл
- 15.2. Качественная работа во время ремонта – 2 балла
- 15.3. Обеспечение порядка на закреплённой территории во внеурочное, вечернее, ночное время и по выходным дням – 1 балл
- 15.4. Сохранность верхней одежды, головных уборов, ключей от помещений – 1 балл
- 15.5. Обеспечение сохранности здания, мебели, рабочего инструмента, своевременное выполнение заявок со стороны работников ОУ – 1 балл
- 15.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний – 1 балл

16. Порядок определения стимулирующих выплат

- 16.1. Фонд стимулирования формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет 30% от ФОТ, экономии, неиспользованного фонда предыдущего периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания, привлечённых внебюджетных средств.
- 16.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне образовательных учреждений распределяется следующим образом: 5% составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиляров, неработающих пенсионеров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем ШУС кандидатуру и размер выплат, осуществляемых из фонда директора; 95% составляет фонд, который распределяет ШУС или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением образования
- 16.3. Для оценки качества работы формируются группы педагогических и других категорий работников с одинаковым объектом функциональных обязанностей. Для каждой группы определяются свои показатели.
- 16.4. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится ШУС по представлению руководителя учреждения, рабочей группы, утверждается приказом директора школы.
- 16.5. Премия по итогам года из средств экономии ФОТ выплачивается всем работникам школы, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием и работающим в учреждении на конец отчетного года, в том числе имевшим последний рабочий день 31 декабря. Под премией по итогам года следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы в соответствии с трудовым договором и вносимыми в него изменениями при наличии экономии фонда оплаты труда. Премия по итогам года начисляется за фактически отработанное время в отчетном периоде, в которое не включается:

- Пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске (в том числе административном и учебном);
- Пребывание в отпуске по беременности и родам;
- Пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- Время нетрудоспособности.

Индикатором измерения годового премирования является количество баллов. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:

Педагогический и административно-управленческий персонал:

- Сотруднику, отработавшему от 100-170 рабочих дней в году, начисляется 2 балла;
- Сотруднику, отработавшему от 171-190 рабочих дней в году, начисляется 4 балла;
- Сотруднику, отработавшему от 191-200 рабочих дней в году, начисляется 6 баллов;
- Сотруднику, отработавшему от 201-210 рабочих дней в году, начисляется 8 баллов;
- Сотруднику, отработавшему от 211-220 рабочих дней в году, начисляется 10 баллов;
- Сотруднику, отработавшему 221 и более рабочих дней в году, начисляется 12 баллов.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал:

- Сотруднику, отработавшему от 100-170 рабочих дней в году, начисляется 2 балла;
- Сотруднику, отработавшему от 171-190 рабочих дней в году, начисляется 4 балла;
- Сотруднику, отработавшему от 191-210 рабочих дней в году, начисляется 6 баллов;
- Сотруднику, отработавшему от 211-220 рабочих дней в году, начисляется 8 баллов;
- Сотруднику, отработавшему от 221-230 рабочих дней в году, начисляется 10 баллов;
- Сотруднику, отработавшему 231 и более рабочих дней в году, начисляется 12 баллов.

Стоимость одного балла рассчитывается как частное от размера экономии фонда оплаты труда по итогам года и общей суммы набранных баллов работниками учреждения, отработавшими минимально необходимую для премирования годовую норму рабочего времени. Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

Работникам, не отработавшим 100 и более рабочих дней за расчетный период для начисления премии и не работающим в учреждении на конец отчетного года, премия по итогам года не начисляется и не выплачивается.

Премия по итогам года начисляется только штатным работникам, надлежащим образом исполнявшим требования должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка в отчетном году.

Премия работнику не начисляется и не выплачивается в случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

Работодатель вправе за особые услуги перед организацией, достижение наилучших результатов по отдельному приказу руководителя учреждения поощрять конкретных работников. В качестве поощрения по выбору работодателя применяется: почетная грамота, премия. Размер разовых премий устанавливается в абсолютном значении.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по представлению заместителя директора соответствующего направления, решению руководителя ОУ и оформляется приказом.

Премирование работников организации осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

- 16.6. Стимулирующая выплата не осуществляется, если: работник в течение данного учебного месяца имеет дисциплинарное взыскание (письменное замечание, выговор, строгий выговор); работник имеет 2 и более замечаний по результатам внутришкольного контроля (на основании справок заместителей директора)
- 16.7. При несогласии работника с итогами распределения стимулирующей части он имеет право обратиться с письменным заявлением на имя председателя ШУС или в рабочую группу.
- 16.8. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с ШУС, утверждается директором МБОУ СОШ №5.
- 16.9. Изменения в Положение вносятся в соответствии с изменением нормативных документов всех уровней в установленном порядке.
- 16.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2015 года.

Перечень учреждений, организаций и должностей время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей организаций
<p>1. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.</p>	<p>1. 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 вождению транспортных средств, работе на 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 физкультуре, 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, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).</p>
<p>2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности).</p>	<p>2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>3. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. Отделы</p>	<p>3. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, о строительстве, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.</p>	<p>4. 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>5. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.</p>	<p>5. Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>6. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные</p>	<p>6. 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</p>

<p>жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.</p>	<p>подростками, заведующие детскими отделами и секторами.</p>
<p>7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения.</p>	<p>7. 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.</p>

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

**Порядок
зачета в педагогический стаж 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 фильмотекой 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 пункте 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 РФ (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 физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

- 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. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое

образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных 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.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. пункт 1.2 раздела I настоящего Положения), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела I настоящего Положения) 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.