

РАССМОТРЕНО
на общем собрании
работников
Протокол
от 27.04.2017 № 4

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Я.Шамыкова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ
№13»
_____ М.С.Богданова
Приказ от 28.04.2017 № 109/1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с последующими изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан и нормативно-правовыми актами городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение содержит условия оплаты труда и включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной

платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Директор Учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком) утверждает Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат, премировании и установления персонального повышающего коэффициента работникам.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 27 февраля 2012 года N 165н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 5 мая 2008 года N 217н, от 31 августа 2007 года N 570, от 6 августа 2007 года N 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения директором Учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются директором Учреждения по согласованию с отделом образования администрации городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Отдел образования).

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством

минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике (далее-ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и бюджета городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, а также средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Директор Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников Учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

1.17. Устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40%. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается приказом Отдела образования.

Основной персонал Учреждения – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал Учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Учреждения целей его деятельности, включая

обслуживание зданий и оборудования.

Административно – управленческий персонал Учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами директором Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент за выслугу лет директору;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент директору, заместителям директора и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной

платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.10 настоящего Положения и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

3. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей

3.1. Заработная плата директора, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления Учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Директор	11 300	10 500	9 800	9 000

Директор Учреждения обязан представлять в срок до 31 марта в администрацию городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан справку о средней заработной плате работников возглавляемого им Учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет директор Учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора.

3.4. Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителей учреждений осуществляются в соответствии с разделом 12 настоящего положения.

3.5. Повышающий коэффициент директору Учреждения, его заместителям

за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию - 0,10;

за высшую квалификационную категорию - 0,20.

3.6. Персональный повышающий коэффициент директору Учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Отделом образования.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3.7. С учетом условий труда директору Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

3.8. Глава может устанавливать директору Учреждения выплаты стимулирующего характера.

3.8.1. Глава администрации устанавливает директору Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых администрацией городского округа, за соответствующий период.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается учредителем соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

3.8.2. Деятельность директора Учреждения по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.8.3 Глава администрации может установить директору Учреждения максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности и шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

от 32 до 36 баллов - в размере 85 - 100%;

от 27 до 31 баллов - в размере 50-84,9%;

от 19 до 26 баллов - в размере 30-49,9%;

от 8 до 18 баллов - в размере 10-29,9%.

Система премирования заместителей директора определяется Положением о порядке установления иных стимулирующих выплат, премирования и установления персонального повышающего коэффициента работникам.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат директору Учреждения<*>

Данный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат директору Учреждения может быть расширен приказом Отдела образования.

№ п/п	Наименование показателя	Баллы
1	2	3

1.	<p>Качество и доступность образования в Учреждении: успеваемость и качество знаний учащихся результаты ГИА (ЕГЭ, ОГЭ).</p>	
2.	<p>Создание условий для получения образования учащимся: снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися; уровень организации каникулярного отдыха учащихся</p>	
3.	<p>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса: материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно - воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно - методическое обеспечение образовательного процесса); обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды); обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены); обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; состояние пришкольной территории; эстетические критерии оформления школы, кабинетов</p>	
4.	<p>Кадровые ресурсы учреждения: укомплектованность педагогическими кадрами, инновационная деятельность; стабильность педагогического коллектива, создание условий для работы молодым специалистам</p>	
5.	<p>Эффективность управленческой деятельности: уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов); методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия Учреждению; привлечение внебюджетных средств для развития образования</p>	
6.	<p>Создание условий для сохранения здоровья учащихся: снижение заболеваемости учащихся.; организация обеспечения учащихся горячим питанием; организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья</p>	

Премирование директора Учреждения производится на основании приказа Отдела образования в соответствии с трудовым договором, заключенным с Учредителем по результатам деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и директора.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению администрации городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан и городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения администрация городского округа должна исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым пункта 3.8.1, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, установленного абзацем вторым пункта 3.8.1, по решению администрации городского округа, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, включенных в перечень муниципальных учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров

муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, утвержденный администрацией городского округа.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения директора Учреждения в пределах утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование заместителей директора и иных работников Учреждения, подчиненных директору непосредственно.

3.9. Заместителям директора Учреждения выплачиваются премии и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении его директором, заместителями директора, не должен превышать 9 часов в неделю. Превышение предельного объема может иметь место только с разрешения Учредителя либо уполномоченного лица - Отдела образования.

Преподавательская работа в Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа директора Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Учредителя либо уполномоченного лица - Отдела образования.

3.13. За организацию платных образовательных услуг директору устанавливается выплаты стимулирующего характера в соответствии с трудовым договором.

3.14. Директору Учреждения могут выплачиваться и другие выплаты в соответствии с трудовым договором.

4. Условия оплаты труда работников Учреждения

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.**
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»		

Первый квалификационный уровень: старший вожатый	1,889	7179,00
Второй квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	2,039	7749,00
Третий квалификационный уровень: воспитатель, педагог - психолог	2,089	7939,00
Четвертый квалификационный уровень: учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор	2,139	8129,00

* не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников Учреждения.

** минимальные ставки заработной платы, оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (3800 рублей), установленного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан».

По должностям педагогических работников установленные минимальные ставки заработной платы, оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры и искусства, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной окладов платы	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь	1,5	5700

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих Учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к	Коэффициент для квалификационной	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент
--------------------------------------	----------------------------------	-------------------------	------------------------

профессиональной	группе размера минимального оклада <*>		определения к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные и служащих первого уровня»: делопроизводитель, секретарь	1,15	4370,00	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: лаборант,	1,40	5320,00	

<*> не используется для установления окладов работников Учреждения.

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

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов<*>	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	3800,00
2 разряд	1,05	3990,00
3 разряд	1,1	4180,00
4 разряд	1,15	4370,00
5 разряд	1,25	4750,00
6 разряд	1,4	5320,00
7 разряд	1,55	5890,00
8 разряд	1,7	6460,00

<*> не используется для установления окладов рабочих учреждения.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 06.00 часов) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для

назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (работа в детских оздоровительных лагерях, летних трудовых объединениях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

7.2.5. В Учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке, установленном законодательством.

7.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в Учреждении (классах, группах) осуществляются в следующих размерах:

Наименование выплат	Размер, %
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Учителям и преподавателям национального языка и литературы	15

7.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.5. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.6. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и Положением о порядке установления иных стимулирующих выплат, премирования и установления персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения в пределах объема

субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Башкортостан и бюджета городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, а также средств, от приносящей доход деятельности.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;
премиальные и иные стимулирующие выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

N п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Вторая квалификационная категория	0,25
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере до 0,20 за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере до 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере до 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и

специалистам Учреждения, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам Учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3 - 8.3.7 настоящего Примерного положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.8. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме основных учителей начальной школы (классов), - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент учителям I - IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, за проверку письменных работ не устанавливается.

8.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере до 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

Размеры повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников <*>

Наименование вида работ <*>	Размеры повышающих коэффициентов
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими	0,20
Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
Руководство предметными методическими комиссиями (ШМО, ГМО, УВЦ)	0,15
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	0,25
Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	0,15

<> при наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.*

8.3.11 Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в рассчитывается по формуле:

$V_{kr/nz} = A + P * Y_k$, где:

$V_{kr/nz}$ - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

Y_k - количество учащихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций 80 рублей в месяц.

8.3.12. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах: от 5 до 10 лет - 0,20; от 10 до 15 лет - 0,25; от 15 до 20 лет - 0,35; 20 лет и выше - 0,40.

8.3.13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере до 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам Учреждения разрабатываются работодателем совместно с профкомом на основании примерного перечня:

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ (КРИТЕРИЕВ) ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ <*>

<> Данный перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам Учреждения может быть расширен Положением о порядке установления иных стимулирующих выплат, премирования и установления персонального повышающего коэффициента работникам.*

Наименование категории работников	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам
Заместители директора	<p>организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); сохранение контингента учащихся; формирование благоприятного психологического климата в коллективе; обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении; состояние отчетности, документооборота в учреждении, инновационная деятельность учреждения, высокая успеваемость и качество знаний учащихся в учреждении и другие основания</p>
Педагогические работники	<p>Высокое качество образования, динамика учебных достижений учащихся; достижения учащихся по данным аттестаций различного типа; достижения учащихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга; результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала; уровень воспитанности учащихся, организация внеурочной работы; снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие)</p>

	<p>пропусков учащимися уроков без уважительной причины; уровень взаимоотношений с учащимися, родителями, коллегами; участие работника в экспериментальной, научно - методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения; применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий; разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.; состояние здоровья учащихся; использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; повышение квалификации; организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; состояние учебного кабинета; другие основания</p>
Заместитель директора по АХЧ	<p>обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; другие основания</p>
Библиотекарь	<p>сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу, учащимся в организации учебно-воспитательного процесса; пропаганда чтения как формы культурного досуга; высокая читательская активность учащихся; содействие и участие в общешкольных, городских мероприятиях; оформление стационарных, тематических выставок; внедрение информационных технологий в работу библиотеки; формирование актива библиотеки; другие основания</p>
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	<p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; высокий уровень исполнительской дисциплины; другие основания</p>

*< ** > основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом или иного представительного органа работников.*

8.5. Учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку, к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы.

8.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в Учреждении устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором.

9.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя должность директора, заместителей директора, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих Учреждения.

9.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, ее объем и преювенность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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 письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, 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 Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.6. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями (преподавателями) при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

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

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

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

9.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы

догрузки оформляются приказом по Учреждению.

9.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников Учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.10. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам Учреждения.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также

учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего положения.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. 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, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы 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 учреждения, должности и времени работы в этой должности, 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, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 14 настоящего положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 13 настоящего положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 13 настоящего положения.

12. Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда директора

12.1. Объемные показатели деятельности Учреждения:

12.1.1. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество учащихся, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно

осложняющие руководство Учреждением.

12.1.2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда директора оценивается в баллах по следующим показателям:

Объемные показатели деятельности Учреждения

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия расчета	Количество баллов	
1	2	3	4	
1	Количество учащихся в Учреждении	из расчета за каждого учащегося	0,3	
2	Превышение плановой или проектной наполняемости в Учреждении	за каждые 50 человек или каждые 2 класса	15	
3	Количество работников в Учреждении	из расчета за каждого работника	0,5	
		дополнительно за каждого работника, имеющего:		1
		первую квалификационную категорию		
высшую квалификационную категорию				
4	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10	
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, спортивных сооружений	за каждый вид	до 15	
6	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15	
7	Наличие учащихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные Учреждением или на его базе	за каждого учащегося	0,5	

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

12.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников:

12.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Отделом образования по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности учреждения.

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

12.2.2. При наличии других показателей, не указанных в пункте 12.2 настоящего положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

12.2.3. Конкретное количество баллов в тех случаях, когда указаны показатели с предлогом «до», устанавливается Отделом образования по подчиненности Учреждения.

12.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся Учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года;

12.2.5. За директором Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13. 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

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени: 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 - из расчета один день военной службы за два дня работы;

13.2. 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:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 12.2.1 настоящего положения;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования); 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;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 12.2.1 и 12.2.2 настоящего положения, 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 физического воспитания;

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

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

учителям музыки.

13.4. 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 директору Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

13.5. Работникам Учреждения 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.

13.6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 12.2 настоящего положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций 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.

14. Перечень должностей, время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2	3
1	Образовательное учреждение	Учителя, преподаватели – организаторы основ безопасности жизнедеятельности, воспитатели, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые (пионервожатые), директора, заместители директора по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, педагоги-психологи.