

условия оплаты труда руководителей учреждений, 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. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или общего собрания работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

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 руководителем 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 в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения по согласованию с Отделом 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 учителей, преподавателей 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 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (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, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

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

1.13. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям их бюджета муниципального района Архангельский район Республики Башкортостан и средств приносящей доход деятельности.

1.14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. 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. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения, утверждается приказом МОБУ СОШ с. Узунларово.

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

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

 Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого 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, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

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

персональный повышающий коэффициент;

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

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выполнение работ повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

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

повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей 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 водителям автомобилей всех типов;

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 учитываются 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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решений коллегиального органа управления этого учреждения.

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 9 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений,

их заместителей

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя 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  |
| Руководитель учреждения  | 11300 | 10500 | 9800  |  9000 |

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представлять в Отдел образования справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 13 настоящего Положения.

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Учредитель может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

3.9.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.9.2. Деятельность руководителя 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 присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.9.3. Рекомендуется установить максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности. Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, рекомендуется установить шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

более 80% - в размере 25 - 30%;

от 60% до 80% - в размере 20 - 25%;

от 30% до 60% - в размере 10 - 20%;

от 10% до 30% - в размере 10%.

 Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа по результатам деятельности этого 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 его руководителя.

 Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

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

 Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329.

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по муниципальным казенным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) Отделом образования планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя;

руководителей структурных подразделений учреждения,

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителей учреждений определяется учредителем. Система премирования заместителей, руководителей структурных подразделений в локальном нормативном акте учреждения.

Настоящий перечень оснований для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений, который представлен в следующей таблице, носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Перечень

оснований для начисления стимулирующих

выплат руководителям учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  N п/п |  Наименование показателя  |  Баллы  |
|  1  |  2  |  3  |
| 1.  | Качество и доступность образования в учреждении: общие показатели успеваемости учащихся, студентов на уровнерайона (города) по результатам аттестации, ЕГЭ и другихформ оценки качества образования; достижение учащимися более высокихпоказателей успеваемости в сравнении с предыдущимпериодом; участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях,результаты участия; результаты методической деятельности учреждения, участиеработников в конкурсах, конференциях и др. результатыучастия; количество обучающихся в возрасте до 15 лет, не получившихосновного общего образования в данном образовательномучреждении, соотношение с региональным показателем  |  2 |
| 2.  | Создание условий получения образованияобучающимся: отсутствие отчислений из учреждения в 1 - 9 классах,сохранение контингента в 10 - 11 (12) классах, вучреждениях начального и среднего профессиональногообразования; организация различных форм внеклассной и внешкольнойработы; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссиипо делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений иправонарушений, совершенных учащимися; уровень организации каникулярного отдыха учащихся, формы исодержание отдыха и оздоровления детей и подростков; занятость учащихся во внеурочное время  |  2 |
| 3.  | Создание условий для осуществления учебно-воспитательногопроцесса: материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетныхсредств (учебное оборудование, информационно-методическоеобеспечение образовательного процесса и т.д.); обеспечение санитарно-гигиенических условий процессаобучения (температурный, световой режим, режим подачипитьевой воды и т.д.); обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличиеоборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены ит.д.); обеспечение выполнения требований пожарной иэлектробезопасности, охраны труда, выполнение необходимыхобъемов текущего и капитального ремонта, наличиеограждения, состояние пришкольной территории; эстетические критерии оформления школы, кабинетов  |  2 |
| 4.  | Кадровые ресурсы учреждения: укомплектованность педагогическими кадрами, ихобразовательный уровень; создание условий для развития педагогического творчества(участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе,конкурсах, конференциях и др.); инновационная деятельность, разработка и внедрениеавторских программ, выполнение программ углубленного ирасширенного изучения предметов и др.; стабильность педагогического коллектива, создание условийработы молодым специалистам; уровень развития социального партнерства, расширениесоциальных гарантий работников образовательных учрежденийчерез коллективные договоры  |  2 |
| 5.  | Эффективность управленческой деятельности: обеспечение государственно-общественного характерауправления учреждением (наличие органов ученическогосамоуправления, управляющих, попечительских советов и др.);уровень управленческой культуры в учреждении (качественноеведение документации, своевременное представлениематериалов и др.); взаимоотношения с общественностью, родителями, методыразрешения конфликтных ситуаций, степень доверияучреждению; привлечение внебюджетных средств для развития образования; уровень заработной платы (оплаты труда) работников,динамика роста  |  2 |
| 6.  | Создание условий для сохранения здоровья обучающихся:высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся; снижение заболеваемости учащихся, студентов по остротезрения, нарушению осанки и др.; организация обеспечения учащихся горячимпитанием; организация и проведение мероприятий, способствующихсохранению и восстановлению психического и физическогоздоровья учащихся (праздники здоровья,спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и др.); организация обучения детей с отклонениями в развитии  |  2 |

3.10. Премирование руководителя осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

 Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения.

 3.11. Заместителям руководителя учреждения и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.13. 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 собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

4. Условия оплаты труда работников образования

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

┌─────────────────────────────────────┬──────────────────┬────────────────┐

│

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=68B2E88CB8B712B9737DD90245E12574C0026A78CE5BEA8BE7C1E3285F6BD161311121691040CC46A5CF59e7wEK"\*HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=68B2E88CB8B712B9737DD90245E12574C0026A78CE5BEA8BE7C1E3285F6BD161311121691040CC46A5CF59e7wEK"> | Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли <HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=68B2E88CB8B712B9737DD90245E12574C0026A78CE5BEA8BE7C1E3285F6BD161311121691040CC46A5CF59e7wDK"\*\*HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=68B2E88CB8B712B9737DD90245E12574C0026A78CE5BEA8BE7C1E3285F6BD161311121691040CC46A5CF59e7wDK"> |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня": |  |  |
| 1 квалификационный уровень: помощник воспитателя | 1,15 | 4370 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня": |  |  |
| 1 квалификационный уровень: младший воспитатель  | 1,40 | 5320 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников": |  |  |
| 2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования | 2,039 | 7748 |
| 3 квалификационный уровень: воспитатель | 2,089 | 7938 |
| 4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель | 2,139 | 8129 |

 │

<\*> 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 27 марта 2008 года N 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан" (с последующими изменениями) и увеличенного в соответствии с Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 16 февраля 2011 года N 34 "О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан", от 20 октября 2011 года N 360 "О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан", от 29 июня 2012 года N 214 "О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан".

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

5. Условия оплаты труда служащих общеотраслевых должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

┌───────────────────────────────┬──────────────┬─────────────┬────────────┐

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размера минимального оклада <HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=F6829C25FF6CAED9B5DE6719B542B2E142B2F1B92A8F1A8934065CC58E348D019C3F19C307EE9EDA00680AvD4EK"\*HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=F6829C25FF6CAED9B5DE6719B542B2E142B2F1B92A8F1A8934065CC58E348D019C3F19C307EE9EDA00680AvD4EK"> | Минимальный оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые и служащих первого уровня": | 1,15 | 4370 |  |
| 2 квалификационный уровень:должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 1,15 | 4370 | 0,05 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": | 1,40 | 4370 |  |
| 2 квалификационный уровень:заведующий хозяйством | 1,40 | 4370 | 0,05 |

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  |
| 2 разряд  |  1,05  |  3990  |
| 3 разряд  |  1,1  |  4180  |
| 4 разряд  |  1,15  |  4370  |
| 5 разряд  |  1,25  |  4750  |
| 6 разряд  |  1,4  |  5320  |
| 7 разряд  |  1,55  |  5890  |
| 8 разряд  |  1,7  |  6460  |

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя 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 руководителем 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 10 часов вечера до 6 часов утра) 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. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

С 1 января 2009 года указанные выплаты устанавливаются всем работникам учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

 7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, 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 учреждениях 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.

 7.2.7 Выплата работникам учреждений , работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных или контактом с ними , осуществляется в размере 20 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам)

7.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

┌───────────────────────────────────────────────────────────┬─────────────┐

│ Наименование выплат │ Размер, % │

├───────────────────────────────────────────────────────────┼─────────────┤

│ 1 │ 2 │

├───────────────────────────────────────────────────────────┼─────────────┤

│Специалистам и руководящим работникам, работающим в│25 │

│государственных и муниципальных учреждениях, расположенных│ │

│в сельских населенных пунктах в соответствии с

законодательством Республики Башкортостан │ │

├───────────────────────────────────────────────────────────┼─────────────┤

│Учителям и другим педагогическим работникам за│20 │

│индивидуальное обучение на дому на основании медицинского│ │

│заключения детей, имеющих ограниченные возможности│ │

│здоровья │ │

├───────────────────────────────────────────────────────────┼─────────────┤

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

 специальных учебно-воспитательных учреждений.

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

 7.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем 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 положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по бюджетным учреждениям – исходя из объема субсидий , поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета муниципального района Архангельский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения ,коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами , трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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 10лет  |  0,10  |
| 6  | Стаж педагогической работы от 10 до 20лет  |  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 0,20 к оплате 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 образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

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

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

 8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания со словами "Народный", "Заслуженный", педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.9. 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 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.

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

8.3.12. 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 │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│ 1 │ 2 │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│Заведование филиалом │ 0,10

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│Заведование кабинетами, лабораториями │0,10 │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│

 │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

┤

│Руководство предметными, │0,15 │

│методическими комиссиями │ │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│Заведование учебно-опытными (учебными) участками │0,10

 │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│Учителям, преподавателям и другим работникам за│0,10 │

│ведение делопроизводства │ │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│

 │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤

│Непосредственное осуществление воспитательных│0,30 │

│функций в процессе проведения с детьми занятий,│ │

│оздоровительных мероприятий, приобщения детей к│ │

│труду, привития им санитарно-гигиенических│ │

│навыков (помощникам воспитателей дошкольных│ │

│образовательных учреждений) │ │

├──────────────────────────────────────────────────┼──────────────────────┤ │ │

└──────────────────────────────────────────────────┴──────────────────────┘

 8.3.13 Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле :

 Вk= А + Р х Yk

 где:

Bk – размер выплат за осуществляется функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

А – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

Р - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

Yk – количество обучающихся в классе.

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

8.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основании примерного перечня:

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

оснований (критериев) для премирования и установления

иных стимулирующих выплат работникам учреждения <\*>

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Наименование  категории  работников образовательного учреждения  |  Примерный перечень оснований для начисления  стимулирующих выплат работникам  образовательного учреждения  |  Баллы  |
|  1  |  2  |  3  |
| Педагогические работники  | качество образования, динамика учебныхдостижений обучающихся; достижения обучающихся по данным аттестацийразличного типа; достижения обучающихся в исследовательскойработе, олимпиадах, конкурсах с учетом ихранга; результативность коррекционно-развивающейработы с учащимися; индивидуальная работа с детьми, отстающими вусвоении учебного материала; уровень воспитанности обучающихся, организациявнеурочной работы; снижение (отсутствие) количества обучающихся,состоящих на учете в комиссии по деламнесовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися,уроков без уважительной причины; уровень взаимоотношений с обучающимися,родителями, коллегами; участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе,семинарах, конференциях, методическихобъединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения; разработка авторских программкружков, факультативов, элективных курсов идр.; состояние здоровья обучающихся, использование вобразовательном процессе здоровьесберегающихтехнологий; повышение квалификации; организация и проведение консультативнойпсихолого-педагогической работы с родителями повоспитанию детей в семье; снижение частоты обоснованных обращенийобучающихся, родителей, педагогов по поводуконфликтных ситуаций и высокий уровень решенияконфликтных ситуаций; состояние учебного кабинета; посещаемость детьми дошкольных групп; уровень взаимодействия с родителямивоспитанников детских садов; снижение заболеваемости в дошкольныхучреждениях; другие основания   |  1 |
| Спортсмен- инструктор  | динамика индивидуальных показателей развитияфизических качеств занимающихся; динамика прироста индивидуальных показателейфизической подготовленности занимающихся; уровень освоения основ техники видов спорта,навыков гигиены и самоконтроля; другие основания  | 1 |
| Заместители руководителя  | организация работы общественных органов,участвующих в управлении учреждением(экспертно-методический совет, педагогическийсовет, органы ученического самоуправления идр.); сохранение контингента обучающихся; формирование благоприятного психологическогоклимата в коллективе; обеспечение санитарно-гигиенических условий вучреждении; состояние отчетности, документооборота вучреждении  | 1 |
| Заместитель руководителя поадминистративно-хозяйственной части  | обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требованийпожарной и электробезопасности, охраны труда ижизни; качество подготовки и организации ремонтныхработ; своевременное обеспечение необходимыминвентарем образовательного процесса; другие основания  | 1 |
| Библиотекари  | сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу,учащимся, студентам в организации учебно-воспитательного процесса; пропаганда чтения как формы культурного досуга;высокая читательская активность обучающихся; содействие и участие в общешкольных, районныхмероприятиях; оформление стационарных, тематических выставок;внедрение информационных технологий в работубиблиотеки; формирование актива библиотеки; другие основания  | 1 |

8.5. Учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, педагогическим работникам учреждений общего образования 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 государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, 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 руководителем.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список учителей, преподавателей 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 в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школах-интернатах, детских домах, пришкольных интернатах), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

9.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность 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 .

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 том же образовательном 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 образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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 следующих случаях:

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

 учителям I - IV классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка.

 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.

9.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений 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.

9.7. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных 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 заочниками и 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 образовательные учреждения;

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.

9.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений 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.

9.9. 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.

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 13 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 14 настоящего Положения.

12. Объемные показатели деятельности учреждений и порядок

отнесения их группам по оплате труда руководителя

12.1. Объемные показатели деятельности учреждений:

12.1.1. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся (воспитанников), 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 его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности образовательных учреждений

┌───┬─────────────────────────────┬───────────────────────┬───────────────┐

│ N │ Наименование объемного │ Условия расчета │ Количество │

│п/п│ показателя │ │ баллов │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 1 │ 2 │ 3 │ 4 │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 1.│Количество обучающихся│из расчета за каждого│0,3 │

│ │(воспитанников) в учреждениях│обучающегося │ │

│ │ │(воспитанника) │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 2.│Количество обучающихся в│из расчета за каждого│0,5 │

│ │общеобразовательных │обучающегося │ │

│ │музыкальных, художественных│(воспитанника) │ │

│ │школах и школах искусств,│ │ │

│ │учреждениях начального и│ │ │

│ │среднего профессионального│ │ │

│ │образования (классах,│ │ │

│ │группах) │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 3.│Количество групп в дошкольных│за группу │10 │

│ │учреждениях │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 4.│Количество обучающихся│ │ │

│ │в учреждениях дополнительного│ │ │

│ │образования детей: │ │ │

│ │многопрофильных │из расчета за каждого│0,3 │

│ │ │обучающегося │ │

│ │однопрофильных клубах│из расчета за каждого│0,5 │

│ │(центрах, станциях, базах) │обучающегося │ │

│ │юных моряков, речников,│ │ │

│ │пограничников, авиаторов,│ │ │

│ │космонавтов, туристов,│ │ │

│ │техников, натуралистов и др.,│ │ │

│ │учреждениях дополнительного│ │ │

│ │образования детей спортивной│ │ │

│ │направленности, музыкальных и│ │ │

│ │художественных школах, школах│ │ │

│ │искусств, оздоровительных│ │ │

│ │лагерях всех видов │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 5.│Превышение плановой│за каждые 50 человек│15 │

│ │(проектной) наполняемости (по│или каждые 2 класса│ │

│ │классам, группам или по│(группы) │ │

│ │количеству обучающихся) в│ │ │

│ │общеобразовательных │ │ │

│ │учреждениях │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 6.│Количество работников в│из расчета за каждого│1 │

│ │образовательном учреждении │работника │ │

│ │ │дополнительно за│0,5 │

│ │ │каждого работника, │ │

│ │ │имеющего первую│ │

│ │ │квалификационную │ │

│ │ │категорию │ │

│ │ │за каждого работника,│1 │

│ │ │имеющего высшую│ │

│ │ │квалификационную │ │

│ │ │категорию │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 7.│Наличие групп продленного дня│за наличие групп │до 20 │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 8.│Круглосуточное пребывание│за наличие до 4 групп с│до 10 │

│ │обучающихся (воспитанников) в│круглосуточным │ │

│ │дошкольных и других│пребыванием обучающихся│ │

│ │образовательных учреждениях │(воспитанников) │ │

│ │ │за наличие 4 и более│до 30 │

│ │ │групп с круглосуточным│ │

│ │ │пребыванием │ │

│ │ │воспитанников в│ │

│ │ │учреждениях, работающих│ │

│ │ │в таком режиме │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│ 9.│Наличие при образовательном│за каждое указанное│ │

│ │учреждении филиалов, учебно-│структурное │ │

│ │консультационных пунктов,│подразделение: │ │

│ │интерната, общежития с│до 100 человек │до 20 │

│ │количеством обучающихся│от 100 до 200 человек │до 30 │

│ │(проживающих) │свыше 200 человек │до 50 │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│10.│Наличие обучающихся│из расчета за каждого│0,5 │

│ │(воспитанников) с полным│обучающегося │ │

│ │государственным обеспечением│дополнительно │ │

│ │в образовательных учреждениях│ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│11.│Наличие в образовательных│ │ │

│ │учреждениях спортивной│ │ │

│ │направленности: │ │ │

│ │спортивно-оздоровительных │из расчета за каждую│5 │

│ │групп и групп начальной│группу дополнительно │ │

│ │подготовки │ │ │

│ │учебно-тренировочных групп │за каждого обучающегося│0,5 │

│ │ │дополнительно │ │

│ │групп спортивного│за каждого обучающегося│2,5 │

│ │совершенствования │дополнительно │ │

│ │групп высшего спортивного│за каждого обучающегося│4,5 │

│ │мастерства │дополнительно │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│12.│Наличие оборудованных и│из расчета за каждый│до 10 │

│ │используемых в│компьютерный класс │ │

│ │образовательном процессе│ │ │

│ │компьютерных классов │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│13.│Наличие оборудованных и│из расчета за каждый│до 15 │

│ │используемых в│вид сооружений │ │

│ │образовательном процессе│ │ │

│ │спортивной площадки,│ │ │

│ │стадиона, бассейна, других│ │ │

│ │спортивных сооружений (в│ │ │

│ │зависимости от их состояния и│ │ │

│ │степени их использования) │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│14.│Наличие собственного│из расчета за каждый│до 15 │

│ │оборудованного здравпункта,│вид объекта │ │

│ │медицинского кабинета,│ │ │

│ │оздоровительно- │ │ │

│ │восстановительного центра,│ │ │

│ │столовой │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│15.│Наличие: │ │ │

│ │автотранспортных средств,│из расчета за каждую│до 3, но не│

│ │сельхозмашин, строительной и│единицу │более 20 │

│ │другой самоходной техники на│ │ │

│ │балансе образовательного│ │ │

│ │учреждения; │ │ │

│ │учебных кораблей, катеров,│из расчета за каждую│до 20 │

│ │самолетов и другой учебной│единицу │ │

│ │техники │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│16.│Наличие загородных объектов│находящихся на балансе│до 30 │

│ │(лагерей, баз отдыха, дач и│образовательных │ │

│ │др.) │учреждений │ │

│ │ │в других случаях │до 15 │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│17.│Наличие учебно-опытных│из расчета за каждый│до 50 │

│ │участков (площадью не менее│вид объекта │ │

│ │0,5 га, а при орошаемом│ │ │

│ │земледелии - 0,25 га),│ │ │

│ │парникового хозяйства,│ │ │

│ │подсобного сельского│ │ │

│ │хозяйства, учебного│ │ │

│ │хозяйства, теплиц │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│18.│Наличие собственных│из расчета за каждый│до 20 │

│ │котельной, очистных и других│вид объекта │ │

│ │сооружений, жилых домов │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│19.│Наличие обучающихся│из расчета за каждого│0,5 │

│ │(воспитанников) в│обучающегося │ │

│ │общеобразовательных │(воспитанника) │ │

│ │учреждениях, учреждениях│ │ │

│ │начального и среднего│ │ │

│ │профессионального │ │ │

│ │образования, дошкольных│ │ │

│ │образовательных учреждениях,│ │ │

│ │посещающих бесплатные секции,│ │ │

│ │кружки, студии,│ │ │

│ │организованные этими│ │ │

│ │учреждениями или на их базе │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│20.│Наличие оборудованных и│из расчета за каждый│до 15 │

│ │используемых в дошкольных│вид помещения │ │

│ │образовательных учреждениях│ │ │

│ │помещений для разных видов│ │ │

│ │активной деятельности│ │ │

│ │(изостудия, театральная│ │ │

│ │студия, "комната сказок",│ │ │

│ │зимний сад и др.) │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────────────┼───────────────┤

│21.│Наличие в образовательных│из расчета за каждого│1 │

│ │учреждениях (классах,│обучающегося │ │

│ │группах) общего назначения│(воспитанника) │ │

│ │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 │ │ │

└───┴─────────────────────────────┴───────────────────────┴───────────────┘

12.1.3. 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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  N п/п |  Тип (вид) образовательного  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.  | Школы и другие общеобразовательныеучреждения, дошкольныеобразовательные учреждения,учреждения дополнительногообразования детей, межшкольныеучебные комбинаты (центры) идругие муниципальныеобразовательные 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 органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности учреждения.

12.2.2. При наличии других показателей, не указанных в пункте 12.2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием 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 органом управления образованием по подчиненности учреждения.

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

муниципальным общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года.

Участники экскурсионно-туристских, 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 были проведены следующие массовые и экскурсионно-туристские мероприятия: 5 однодневных мероприятий с охватом 800 человек, 3 однодневных - с охватом 200 человек, 10 двухдневных - с охватом 50 человек, 3 однодневных - с охватом 200 человек, 2 четырехдневных - с охватом 400 человек. Среднегодовое количество участников составило:

(800 х 5) + (200 х 3) + (50 х 10 х 2) + (200 х 3) + (400 х 2 х 4)

------------------------------------------------------------------ = 25,7;

 365

2.2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных 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, указанной в подпункте 12.2.1 настоящего Положения, 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).

12.2.6. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.