

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Губернаторский многопрофильный лицей-интернат» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании»; статьей 144 ТК РФ; постановлением Коллегии администрации Кемеровской области от 25.03.2011 года № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии администрации Кемеровской области от 05.05.2012г. № 161, от 25.03.2011 года № 120», от 23.10.2012 № 442, от 12.02.2013 № 48, от 16.07.2013 № 303), от 30.12.2013 № 665.

1.2. Система оплаты труда работников ГБНОУ «ГМЛИ» (далее – Учреждение) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с Управляющим Советом Учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для

включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. 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 на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными законами.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или изданием отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников. Распределение и использование фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с Управляющим советом Учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от должностного оклада.

2.1.4. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), составляет не менее 70 процентов;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 40 процентов.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников Учреждения или положения о стимулировании, согласованных с Управляющим советом Учреждения.

Положение о стимулировании работников приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются Учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.6. Доля базовой части оплаты труда работников составляет 70% от общего ФОТ, в которой доля базовой части оплаты труда педагогического персонала составляет 60%, а прочего персонала 40%. Доля стимулирующей части фонда

оплаты труда составляет 30% (в том числе доля Централизованного фонда составляет 1,59% от фонда оплаты труда Учреждения), в которой доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет 60%, а прочего персонала 40%.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 0,64% от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

Положение о распределении централизованного фонда Учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс, \text{ где}$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 6-10 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень

квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 9 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 10 к настоящему Положению).

2.2.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы Учреждения (К2) (приложение № 4 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общетраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общетраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 5 к настоящему

Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 5к – со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с Управляющим советом Учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4)), \text{ где:}$$

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н ч – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарификационный список 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.

Тарификация преподавателей производится один раз в год.

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

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего

квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 15 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов) для руководителя, ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения;

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

получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на

среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н час.мес.}) \times \text{Нфакт. мес. } i$, где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.*i* – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.5.4. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных приложением № 12 к настоящему Положению.

2.5.5. При круглосуточном пребывании воспитанников в Учреждении почасовая оплата труда также устанавливается следующим работникам учреждения:

воспитатели, младшие воспитатели, медицинские сестры, повара, кухонные работники;

У данных категорий работников производится суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также

другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

2.6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы), устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

2.6.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

18 часов в неделю:

учителям 9-11-х классов;

педагогам дополнительного образования,

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям. (пп.2.6.4 в ред. в ред. Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161)

2.6.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в пунктах 2.6.1 и 2.6.4 настоящего Положения, выплачиваются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы при следующей продолжительности рабочего времени:

30 часов в неделю - старшим воспитателям;

36 часов в неделю - педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания.

2.6.6. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1.-2.6.5. настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю. (пп. 2.6.6 в ред. Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161)

2.6.7. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Норма часов руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.6.8. Преподавательская работа руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

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

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

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их

индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

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

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы 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 работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

2.9. Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих

стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

2.9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования (приложение №13 к настоящему Положению);

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения 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 (приложение №14 к настоящему Положению).

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения №14 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении № 13 к настоящему Положению.

3. Виды и порядок выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее

время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда по приказу директора.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, положением об оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций

Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области на 2010-2012 годы. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели (в ред. постановления Коллегии Администрации кемеровской области от 05.05.2012г. № 161).

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. За счет средств областного бюджета устанавливается выплата в размере 1000 руб. за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющим наполняемость в пределах нормативного значения.

3.9. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет библиотекарям; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с Управляющим советом Учреждения.

(Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала (учителя, воспитатели) возглавляемого им учреждения (без учёта компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.осн. перс.} \times Кот$, где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗПср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в приложении № 11 к настоящему Положению.

Кот – коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,6;

3-я группа – 1,4;

4-я группа – 1,3.

5.3. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учреждением.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с Управляющим Советом учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Персональный коэффициент устанавливается руководителю по совокупности критериев.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденного учредителем, согласованного с территориальной организацией профсоюза и органом государственного управления.

5.5. В установленном учредителем учреждения порядке централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждений приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета персонального повышающего коэффициента по приказу руководителя.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам предусматриваются положением об оплате труда учреждения и положением о стимулировании работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

В случае если основным персоналом учреждения являются учителя или преподаватели, их средняя заработная плата определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в

отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется соответствующим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области.

7. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

**Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников ГБНОУ «ГМЛИ»**

Перечень компенсационных выплат

	Наименование показателя	Размер, в % от (указать конкретно)	Срок, на который выплата устанавлив ается
1	За проверку письменных работ:		
	- по русскому языку, литературе.	20% от пед. нагрузки	На учебный год
	- по математике.	15% от пед. нагрузки	На учебный год
	- по иностранному языку.	10% от пед. нагрузки	На учебный год
	- по химии, физике, биологии, истории, географии, музыка, ИЗО.	7% от пед. нагрузки;	На учебный год
2	За организацию классного руководства.	10 % от ставки	На учебный год
3	За заведование учебными кабинетами: -кабинет информатики, химии, биологии, спорт. и тренажерный залы, кабинет лыжной подготовки, лекционный зал; -предметные кабинеты; -заведование методическим кабинетом; -кабинеты доп.образования(пресс-центр, хоровая студия, флористический дизайн, вокальная студия, -швейная мастерская.	20% от ставки 10% от ставки 20% от ставки 15% от ставки 20% от ставки	На учебный год
4	За руководство методическими объединениями.	15% от ставки	На учебный год

5	За руководство исследовательских секций НИОЛ.	15% от ставки	На учебный год
6	Доплата за совмещение профессий, за замещение временно отсутствующего работника.	По приказу. За фактически отработанное время	На месяц, квартал, год
7	За работу в вечернее время За работу в ночное время	20% от ставки 40% от ставки	На месяц, квартал, год
8	За работу в выходные и праздничные дни.	100% от ставки	На месяц, квартал, год
9	За работу с неблагоприятными условиями труда согласно аттестации рабочих мест.	По приказу директора, 4% от д/оклада	постоянно
10	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (закрепление за 2 классами и т.д.)	В % от ставки или в абсолютной величине по приказу	На месяц, квартал, год
11	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат производимых работнику.	постоянно

**Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Положение
о стимулировании работников учреждения**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

Плановая доля стимулирующих выплат, направленная на выплату в целом по учреждению составляет не менее 30% от ФОТ: из них

- учителя, прочий педагогический персонал – 60%;
- прочий персонал – 40%.

Премияльные выплаты по итогам работы (60%) от стимулирующего фонда

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 30% от стимулирующего фонда;

выплаты за качество выполняемых работ – 4,5% от стимулирующего фонда;

-выплата за выслугу лет библиотекарям – 0,5% от стимулирующего фонда;

иные поощрительные и разовые выплаты - 5% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, т.е. уменьшены пропорционально времени его отсутствия на работе в расчетном периоде по категориям работников.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Премииальные выплаты по итогам работы составляют не менее 60% от стимулирующего фонда.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия). Состав комиссии утверждается приказом по учреждению, с обязательным участием в ней представителя Управляющего совета Учреждения. В состав комиссии входят следующие работники: директор, зам.директора по УВР, зам.директора по УР, зам.директора по АХЧ, зам.директора по БЖ, главный бухгалтер, зам.директора по УМР, врач-специалист, учитель, зав.библиотекой, зав. столовой.

Премииальная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов их деятельности за предыдущий расчетный период (квартал), с выплатой ее ежемесячно, равными долями в течении периода, следующего за расчетным и по продолжительности ему равным. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Если работник в периоде, в котором ежемесячно выдается премия равными долями, имел случаи временной нетрудоспособности, либо находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, пребывании на учебе, нахождении в командировке, за время которых работнику сохраняется средний заработок, или находился в отпуске без сохранения заработной платы, либо был уволен до окончания расчетного периода, а также имел другие причины отсутствия на рабочем месте, то ему начисляются и выплачиваются стимулирующие выплаты по результатам работы полностью за весь прошедший расчетный период.

При увольнении работника в периоде выплаты, установленные работнику премии по итогам работы за прошедший расчетный период (квартал), должны быть выплачены в полном объеме (за квартал) при окончательном расчете.

Работники учреждения, включая заместителей директора, могут претендовать на премию по итогам работы только по основной должности.

Учителям, имеющим нагрузку более 18 часов (ставка заработной платы) в одном учреждении, размер премиальной выплаты по итогам работы не увеличивается.

2.2. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии по итогам работы за расчетный период, в котором совершено правонарушение не начисляются. На момент исправления дисциплинарного нарушения по ходатайству руководителя подразделения или работника равного по должности, выговор с работника может быть снят, с

восстановлением стимулирующих выплат, с момента принятия положительного решения.

2.3. Сотрудникам принятыми внешними совместителями менее чем на одну ставку, премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются пропорционально нагрузке. Размер премиальных выплат по итогам работы уменьшается на количество дней отсутствия на рабочем месте по причине: временной нетрудоспособности, пребывание в отпуске и других случаях.

Учреждение по согласованию с Управляющим советом Учреждения (далее Совет учреждения),

устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение календарного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Каждому показателю эффективности деятельности определенной категории работников установлены критерии и индикаторы их измерения, оцениваемые конкретным количеством баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников образовательного учреждения:

- учитель – 100 баллов;
- педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс – 60 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- административно – управленческий персонал – 60 баллов;
 - обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.4. Каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист, в котором отражены оцениваемые показатели деятельности и индикаторы их измерения. (Приложение № 16)

2.4.1. Порядок заполнения оценочного листа. Каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность в соответствии с индикаторами и проставляет себе соответствующие баллы. Каждый показатель подтверждается документально. Оценочный лист выдается работнику не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии по распределению стимулирующего фонда. О днях и времени работы комиссии работник извещается заранее путем устного (на совещании) или письменного объявления о работе комиссии. При заполнении оценочных листов работников учреждения первичное обсуждение происходит в присутствии работников подразделения и руководителя подразделения, далее проходит обсуждение на комиссии. При разногласии сторон, работник подразделения приглашается на комиссию.

2.4.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Учителя – руководителю методического объединения учреждения;
- Педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;
- Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- Работники из числа административно-управленческого персонала – директору учреждения;

2.4.3. Члены комиссии по премированию в составе дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами комиссии по премированию, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.4.4. Заполненные оценочные листы работников хранятся в архиве в течение 2-х лет.

2.5. «Стоимость» одного балла по учреждению определяется отдельно по педагогическому и прочему персоналу. Цена балла равна как частное от разницы планового размера стимулирующих выплат по итогам работы (с учетом распределения экономии фонда оплаты труда, с нарастающим итогом с начала года и фактически начисленных сумм премий с нарастающим итогом с начала года) на суммарное количество баллов.

2.6. Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии при обсуждении его оценочного листа, давать необходимые пояснения.

2.7. Размеры премиальной выплаты, устанавливаемой работникам учреждения, рассматриваются комиссией по премированию.

Решение комиссии оформляется протоколом, который ведет секретарь, избираемый на заседании. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который согласовывается с Советом Учреждения. Приказ издается один раз в квартал и является основанием для выплат стимулирующей надбавки. Приказ на установление премий составляется ежемесячно, в случае, если размер премий (либо цена балла) изменяется.

2.8. Временная нетрудоспособность по состоянию здоровья, курсы повышения квалификации с отрывом от производства, учебный отпуск, календарный (очередной) отпуск, прогул, отпуск без содержания являются основанием для расчета премиальной выплаты за фактически отработанное время.

2.9. В случае возникновения разногласий у членов комиссии решение принимается путем открытого голосования.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Доля части стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление премиальной выплаты за интенсивность труда составляет не менее 30 %.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с Советом учреждения по должностям работников учреждений в виде выплат за:

- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- расширенный круг обязанностей, увеличение объема выполняемых работ.
- добросовестный труд, высокий профессионализм.
- Оперативное решение производственных вопросов.
- Интенсивность и напряженность труда.
- качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

№	Наименование выплат
1.	Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ.
2	За обработку данных для ПФР. Сдача отчета по персонифицированному учету.
3.	Выполнение обязанностей организатора мониторинга ОУ и ведение отчетной документации.
4.	Выполнение обязанностей оператора по работе с сайтом
5.	Выполнение работ по хранению и увеличению библиотечного фонда.
6.	Организация и поддержка деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ
7.	За организацию мероприятий во внеурочное время, проведение внеклассных мероприятий высокого уровня.
8.	Доплата за разъездной характер (сопровождение уч-ся на выездных мероприятиях) классным воспитателям, старшему воспитателю, соц. педагогу, педагогу-психологу.
9.	За работу по оформлению ведения банка данных обучающихся
10.	За использование здоровьесберегающих технологий
11.	За проведение эффективных воспитательных мероприятий в выходные дни, работа с родителями.
12.	Ведение табеля учета рабочего времени
13.	За организацию и проведение на высоком уровне мероприятий: - районного; - городского; - областного; - местного уровня
14.	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, национальных инициатив, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ и т.д.
15.	за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, выпуск лицейской газеты.
16.	За разработку и внедрение образовательных и воспитательных программ.
17.	За активное участие в методической работе и конкурсах (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях и т.д.)
18.	За разработку нормативных документов ОУ(Устава, положения о з/плате работников учреждения, коллективного договора и т.д.)
19.	За сопровождение мероприятий в рамках областной экспериментальной площадки.

20.	За проведение дополнительных психологических обследований обучающихся.
21.	За подготовку учащихся к конференциям, конкурсам, олимпиадам и т.д.
22.	За организацию научно-исследовательской работы с учащимися.
23	За достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
24	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации.
25	За качественную работу по оформлению и выдаче аттестатов;
26	За высокие достижения в организации проектно-исследовательской деятельности лицейстов.
27	За организацию систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутри лицейского контроля.
28	За проведение открытых уроков, мероприятий.
29	за подготовку победителей и призёров спортивных соревнований всех уровней. За организацию на высоком уровне спортивных мероприятий.
30	За организацию мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактика вредных привычек.
31	За подготовку победителей и призёров, активное участие в конкурсах, конкурсах-играх, КВН, фестивалях, смотрах, викторинах, конкурсах СМИ и пр. всех уровней.
32	За создание благоприятного психологического климата в классном коллективе и положительная динамика в развитии классного сообщества учащихся и родителей.
33	За художественно-оформительскую работу в образовательном учреждении.
34	За оказание помощи в работе молодым специалистам.
35	За проведение мониторинговых и диагностических исследований эффективности работы по реализации Программы развития Учреждения.
36	За руководство работой и оформление отчетности по реализации комплексного проекта модернизации образования (КПМО).
37	За организацию и функционирование информационной среды Учреждения.
38	За организацию и проведение на высоком уровне ЕГЭ, ГИА
39	За работу по авторским программам, программам профильного образования, дополнительным образовательным программам.
40	За организацию на высоком уровне горячего питания обучающихся.
41	За образцовое состояние закреплённых за работниками кабинетов, развитие и укрепление их материально-технической базы.

42	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, требующими усиленного педагогического внимания.
43	За качественную подготовку наградных материалов.
44	За своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

1.	За работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования.
2.	Организация работ по подготовке к новому учебному году и содержание в надлежащем состоянии ОУ (озеленение территории и т.д.)
3.	За подготовку учреждения к зимнему сезону (утепление окон, утепление подвала, опрессовка, подготовка калориферных установок, теплоузлов и запорной арматуры, остекление окон, ремонт и утепление входных дверей и др.)
4.	За своевременный ремонт компьютерной техники для бесперебойного осуществления учебного процесса.
5.	За организацию работы по заключению договоров и контрактов с предприятиями города.
6.	За проведение работ по косметическому ремонту лицея-интерната, проведение генеральной уборки.
7	За оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса.
8	За успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ по созданию условий, соответствующих требованиям комплексной безопасности Учреждения.
9	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
10	За оперативное устранение предписаний надзорных органов.
11	За качественное выполнение дополнительной работы (например, в отсутствие основного работника; внеплановый аварийный ремонт коммуникаций, ограждений, хозяйственных построек и др. объектов и сооружений; ремонтные работы и др.) наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором.
12	За ликвидация последствий чрезвычайных или аварийных ситуаций.
13	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ.

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных

видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

3.6. Распределение выплат стимулирующего характера за интенсивность труда педагогическим работникам, АУП, УВП, ОП лица-интерната являются либо постоянной денежной выплатой и устанавливаемой на месяц, квартал, год, либо единовременными выплатами и максимальным значением не ограниченными.

3.7. Специальная выплата медицинским работникам государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных образовательных организаций), организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;
фельдшеры;
медицинские сестры;
санитарки.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке. Размер выплаты уменьшается на количество дней отсутствия на рабочем месте по причине: временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске и других случаях.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

3.8. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление доплат за качество выполняемых работ составляет не менее 4,5%.

4.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения в виде постоянной денежной выплаты и единовременных премий за:

- поощрения Президентом Российской Федерации, правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, Главой муниципального образования, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

- награждения Почётной грамотой, благодарственным письмом коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области и другими наградами;
- качественная сдача ЕГЭ и ГИА;
- результативность конкурсного движения (победители научно-практической конференции, конкурсов ПНПО: «Педагогические таланты Кузбасса», «Учитель года», «Образование: взгляд в будущее» (номинация «Теоретические разработки в области образования»), Всероссийский фестиваль «Открытый урок» и т.д.
- организация и проведение на высоком уровне мероприятий (районного,

городского, областного значений), направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

4.3. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен. Выплата производится на основании приказа руководителя.

5. Выплата за выслугу лет и непрерывный стаж работы в учреждении библиотекарям.

5.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление доплат за выслугу лет библиотекарям составляет не менее 0,5%.

Библиотекарям за выслугу лет, в зависимости от стажа работы:		
от 1 до 5 лет –	10% от ставки	На учебный год
от 5 до 10 лет –	20% от ставки	
от 10 до 15 лет –	30% от ставки	
свыше 15 лет -	40% от ставки	

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление поощрительных выплат составляет 5% при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с Управляющим Советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам страны, учреждения или конкретного сотрудника, например премия к 8 марта, к 23 февраля, к Дню знаний, к Новому году, к юбилейной дате сотрудника, ветеранам труда в связи с уходом на пенсию и т.д.

Кроме того, в учреждении могут вводиться и дополнительные меры поощрения, например присуждения приза или присвоения почетных званий, возможно премирование работников ценными подарками и почетными грамотами, также оказание единовременной материальной помощи работникам лица в связи со стихийными бедствиями или другими чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, а также пострадавшим от террористических актов, членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена его семьи.

5.3. Размер выплачиваемой премии может выражаться формулировкой «один должностной оклад», «два должностных оклада» или конкретной суммой.

Конкретные размеры премий работников определяются в каждом случае, в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий в % от д/оклада или в абсолютной величине
<p>Премии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - к юбилейным датам, начиная с 50 лет; - к знаменательным событиям, праздникам (день Знаний, день защитника Отечества, 8 Марта, Новый год, День лицеиста и т.д.), профессиональным праздникам, годовая премия. 	<p>5000 рублей</p> <p>По приказу руководителя, в абсолютной величине, в пределах фонда</p>
<p>Материальная помощь всем работникам лицея-интерната в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продолжительной болезнью, оперативным лечением; - смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети); - бракосочетание - рождением детей; - стихийным бедствием (пожар, наводнение) - кражами; 	<p>5000 рублей</p>

Приложение № 3
к положению об оплате
труда работников ГБНОУ «ГМЛИ»

Положение о распределении централизованного фонда учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Учредитель учреждения устанавливает на текущий финансовый год централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов).

Для руководителей общеобразовательных учреждений централизуемая доля фонда оплаты труда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения и зависит от численности обучающихся в учреждении:

- до 300 человек - от 2,5 до 3 процентов;
- от 300 до 500 человек - от 2 до 2,5 процента;
- от 500 до 700 человек - от 1,5 до 2 процентов;
- от 700 до 1000 человек - от 1,0 до 1,5 процента;
- свыше 1000 человек – до 1,0 процента.

1.3 Учредитель учреждения распределяет централизованный фонд на следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям учреждений:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не менее 25%;
- выплаты за качество выполняемых работ не менее 10%;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной учредителем учреждения с обязательным участием в ней представителя территориального профсоюзного органа и представителя органа государственного- общественного управления.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений устанавливаются по итогам деятельности за учебную четверть, квартал,

полугодие, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

Сроки и периоды рассмотрения и установления премиальных выплат по итогам работы для руководителей учреждений определяет учредитель.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляется.

2.3. Учредитель учреждения по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственного управления по каждому виду стимулирующих выплат устанавливает показатели стимулирования.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования по решению учредителя оцениваются:

- количеством баллов;
- в процентном отношении к должностному окладу (ставке);
- в абсолютном значении.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения по виду выплат.

2.4. По решению учредителя «стоимость» единицы оценки руководителя по виду выплат определяется как частное от планового размера соответствующей доли централизованного фонда, направленной на данную выплату, и максимальной оценки по данной выплате.

2.5. Учредитель устанавливает порядок и форму заполнения оценочных листов руководителей учреждения по видам выплат, а также порядок расчета показателей стимулирования и определения стоимости оценки.

2.6. Учредитель представляет в установленные сроки в комиссию аналитическую информацию о:

достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования руководителей учреждений по видам выплат;

набранной сумме оценок по видам выплат каждым руководителем учреждения;

«стоимости» единицы оценки по видам выплат для каждого руководителя учреждения;

расчетном размере выплат, причитающихся руководителю учреждения, с учетом набранного количества оценок и «стоимости» оценки.

2.7. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере по каждому руководителю учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает проект приказа, который согласовывается с территориальным профсоюзным органом и органом государственного управления, созданным при органе управления образованием. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей руководителей учреждений приведен в разделе 7 настоящего примерного положения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий за:

выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей;

реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

особый режим работы;

реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность труда.

Конкретные виды работ и деятельности, а также показатели стимулирования устанавливаются учредителем учреждения.

3.2. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевые значения) за реализацию дополнительных работ, которые не

учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям, определяется учредителем исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

Направления деятельности учреждения определяются правовым актом государственного или муниципального органа управления образованием, учреждения с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

Рекомендуемый перечень отдельных видов деятельности приведен в разделе 8 настоящего положения.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

4.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения выплаты за качество выполняемых работ определяет учредитель учреждения по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления.

5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий согласно положению, разработанному учредителем учреждения.

5.2. Размер выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Доля иных поощрительных и разовых выплат устанавливается в размере не более 5 процентов от планового размера централизованного фонда учреждения.

Экономия централизованного фонда образуется при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленных нарастающим итогом).

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Порядок, размеры, условия и основания назначения, поощрительных и разовых выплат руководителям учреждений устанавливаются учредителем учреждения по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственного управления.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7. Показатели, на основании которых устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений

7.1. Качество и общедоступность образовательных программ в учреждении:

общие показатели успеваемости обучающихся (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования), а также в сравнении с достигнутыми средними показателями по территории;

обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;

достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, активное участие в работе методических объединений различного уровня;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.

7.2. Эффективность управленческой деятельности:

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (деятельность органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);

уровень развития социального партнерства;

доля и динамика привлечения внебюджетных средств;

соблюдение или наличие положительной динамики выполнения нормативных показателей оценки деятельности учреждения, доведенных учредителем до учреждения в качестве государственного или муниципального задания (наполняемость классов, групп, соотношение педагогического персонала к контингенту обучающихся, педагогического персонала к прочим работникам, доля фонда оплаты труда, направляемого на выплату заработной платы основного персонала, и другие показатели);

соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

7.3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;

снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности: выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (организация горячего питания, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов;

снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников по остроте зрения, нарушению осанки (по видам учреждений - свой профиль);

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники

здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

7.4. Повышение профессиональной компетентности руководителя (повышение профессиональной компетентности руководителя (курсовая подготовка с получением соответствующего документа, добровольная сертификация, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр.).

8. Перечень отдельных видов деятельности учреждения, за реализацию которых производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения

8.1. Для каждого руководителя учреждения перечень видов деятельности учреждения, за которые ему производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, должен быть стабильным в течение всего учебного года.

Назначение стимулирующих выплат должно осуществляться не чаще, чем один раз в полугодие.

8.2. К видам деятельности учреждений относится реализация: приоритетного национального проекта «Образование»; инициатив Президента Российской Федерации, в том числе «Наша новая школа»;

антикризисных мероприятий;

иных мероприятий, в том числе посвященных Году учителя, поддержка и развитие лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств и т.д.

8.3. Реализация комплексных проектов модернизации образования: переход на нормативное подушевое финансирование учреждений; введение новой системы оплаты труда, ориентированной на результат и направленной на повышение доходов основного персонала;

развитие сети учреждений;

развитие региональной системы оценки качества образования;

расширение общественного участия в управлении образованием;

подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала учреждений;

мониторинг реализации направлений комплексных проектов модернизации образования.

8.4. Рекомендуются стимулировать руководителей учреждений по другим видам деятельности, например, реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»; реализации антикризисных мероприятий; других направлений деятельности.

**Приложение № 4
к положению об оплате
труда работников ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Размеры повышающих коэффициентов
к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы
за специфику работы образовательного учреждения (К2)**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
2	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов	0,15

Приложение № 5
к положению об оплате
труда работников ГБНОУ «ГМЛИ»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке)
за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный учитель общего образования», «Народный учитель», «Отличник народного образования», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Почетный работник общего образования».	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 11
к положению об оплате труда
работников ГБНОУ «ГМЛИ»

Перечень категорий работников основного персонала
по видам деятельности

Государственные общеобразовательные школы-интернаты, коррекционные школы-интернаты	Учитель, воспитатель
--	----------------------

**Приложение № 12
к положению об оплате труда
работников ГБНОУ «ГМЛИ»**

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,15	0,11	0,08

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами.

**Приложение № 13
к положению об оплате труда
работников ГБНОУ ГМЛИ»**

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в
которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),

	<p>заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы;</p>
--	---

**Приложение № 14
к положению об оплате труда
работников ГБНОУ «ГМЛИ»**

Условия включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

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

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

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

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

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках органов безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящих условий.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящих условий, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности

(профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на

условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций 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.

Приложение № 15
к положению об оплате труда
работников ГБНОУ «ГМЛИ»

Перечень должностей работников образования,
должностные обязанности и профили работ которых совпадают

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися допризывной подготовки по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

1	2
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования