

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива МБДОУ «Детский сад
№ 14 «Улыбка»
Протокол от 27.08.14 № 4

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад
№ 14 «Улыбка»
от 29.08.14 № 198-0

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 14 «Улыбка» общеразвивающего вида»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», решением Городской Думы города Салехарда от 25 июня 2008 года № 25 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в учреждениях, финансируемых за счет средств местного бюджета», постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 4 февраля 2009 года № 56-А «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение».

1.2. Данное Положение распространяется на все профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14 «Улыбка» (далее МБДОУ), подведомственных департаменту образования Администрации города Салехарда.

1.3. Основными принципами построения системы оплаты труда работников МБДОУ являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов работников всех профессиональных квалификационных групп;
- дифференциация должностных окладов, тарифных ставок в зависимости от уровня образования, сложности и интенсивности труда по типам образовательных организаций, педагогического и общего стажа работы, занимаемой должности (уровня управления), от объемных показателей «масштаба» образовательной организации;
- установление базового оклада для работников каждой профессиональной квалификационной группы;
- формирование критериев для фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для работников всех профессиональных квалификационных групп.

1.4. На отраслевую систему оплаты труда переводятся категории работников всех профессиональных квалификационных групп МБДОУ в соответствии с перечнем (приложение № 1 к настоящему Положению).

II. Основные термины и понятия

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- система оплаты труда работников образовательных организаций - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда:
- базовый оклад - минимальный оклад работника, замещающего должности, входящие в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника, определяющая размер повышения базового оклада;
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, замещающего должности, входящие в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда компенсационных доплат и фонда надбавок и доплат:
- фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и общепрофессиональных должностей служащих, включающая систему базовых окладов с учетом базового и повышающих коэффициентов:
- фонд ставок рабочих - сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников, замещающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «рабочие»;
- фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника; стимулирующих надбавок и доплат, носящих как регулярный, так и разовый характер;
- доплаты - дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие как компенсационный, так и стимулирующий характер;
- надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, имеющие регулярный или разовый характер;
- фонд компенсационных доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплату доплат, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудовые затраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

III. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, средств окружного бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда компенсационных доплат и фонда надбавок и доплат.

При формировании фонда должностных окладов работников МБДОУ, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом, по вакантным должностям выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базового оклада, соответствующего вакантной должности, на базовый коэффициент и на коэффициент 1.25.

Фонд оплаты труда исчисляется по формуле: $ФОТ = ФДО + ФСР + ФНД + ФКД$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФДО - фонд должностных окладов;
ФСР - фонд ставок рабочих;
ФНД - фонд надбавок и доплат;
ФКД - фонд компенсационных доплат.

3.3. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) \times \text{Кнд}, \text{ где:}$$

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФСР - фонд ставок рабочих;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный постановлением Администрации города Салехарда.

Коэффициент фонда надбавок и доплат может устанавливаться для разных типов образовательных организаций в разном размере (в % от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих).

3.4. Величина фонда компенсационных доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФКД} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) \times \text{Ккв}, \text{ где:}$$

ФКД - величина фонда компенсационных доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФСР - фонд ставок рабочих;

Ккв - коэффициент фонда компенсационных доплат, установленный в размере не более 5% от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

3.5. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами муниципального образования город Салехард.

3.6. При утверждении фонда оплаты труда работников МБДОУ сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются средства:

- в размере месячного фонда оплаты труда для выплаты премии к профессиональному празднику Дню учителя;

- в размере 17 241 рублей на одну штатную единицу, в том числе налог на доход физических лиц - для выплаты материальной помощи к отпуску работникам дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования.

IV. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

4.1. Базовый оклад работника МБДОУ является составной частью его должностного оклада. Размер базового оклада устанавливается постановлением Администрации города Салехарда и индексируется в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и (или) постановлением Администрации города Салехарда.

4.2. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций. Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент уровня образования в размере 1,0. Для уровней образования выше основного общего образования устанавливаются базовые коэффициенты в размере согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

Коэффициент уровня образования устанавливается работнику в соответствии с квалификационными характеристиками по должностям, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761 и «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

В случае если занимаемая должность не требует наличия высшего (полного или не полного) профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или не полным) профессиональным образованием, применяются коэффициент, соответствующий среднему профессиональному образованию.

В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования (например, среднее специальное или высшее), устанавливается коэффициент образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

4.3. Уровень образования педагогических работников МБДОУ определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании государственного образца об окончании учебного заведения, по направлению подготовки «Образование и педагогика», преподаваемому предмету, а также направлению деятельности образовательной организации.

4.4. В случае если фактический объем нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, базовый оклад рассчитывается пропорционально фактически установленному объему.

V. Повышающие коэффициенты

5.1. Для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (далее - повышающие коэффициенты).

5.2. Для работников МБДОУ, замещающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и общепрофессиональных должностей служащих, устанавливается четыре стажевые группы. Для каждой стажевой группы устанавливается повышающий коэффициент стажа (K2) согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

При установлении коэффициента стажа работы (K2) для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам «руководителей структурных подразделений» и «педагогических работников», учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «руководители структурных подразделений» и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «служащие», учитывается стаж по занимаемой должности.

5.3. Коэффициент специфики работы (K3).

Для установления коэффициента специфики работы применяется классификатор типов образовательных организаций и видов деятельности работников согласно **приложению № 4** к настоящему Положению.

Классификатором специфики образовательные организации и соответствующие виды деятельности работников объединяются в пять типовых групп по общему признаку - размеру доплат и надбавок к окладу.

Для каждой типовой группы МБДОУ и видов деятельности работников устанавливается повышающий коэффициент специфики работы согласно **приложению № 3**, к настоящему Положению.

5.4. Коэффициент квалификации (K4).

5.4.1. Коэффициент квалификации применяется для работников МБДОУ, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, стажа работы в занимаемой должности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление повышающего коэффициента;

- при получении образования - со дня вынесения решения аттестационной комиссии профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

- при восстановлении документов об образовании - со дня представления документа, дающего право на повышение коэффициента;

- при присвоении квалификационного разряда, квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук и доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома.

5.8. Руководитель МБДОУ:

- проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности и в определенной должности) и другие документы, в соответствии с которыми определяются размеры повышающих коэффициентов педагогических и прочих работников;

- представляет приказ о приеме на работу, переводе на другую работу, совмещении, совместительстве с обязательным приложением к приказу сведений на работника согласно **приложению № 6** к настоящему Положению;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы, тарификационные списки согласно **приложению № 7** к настоящему Положению;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение уровня образования, установление стажа работы и достоверность предоставляемой информации для определения повышающих коэффициентов.

VI. Должностной оклад работника

6.1. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада и размеров базового и повышающих коэффициентов. Должностной оклад работника рассчитывается путем суммирования произведения базового оклада на базовый коэффициент с произведениями базового оклада на базовый коэффициент и на повышающие коэффициенты.

6.2. Для каждой профессиональной квалификационной группы формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

6.2.1. Должностной оклад работника профессиональной квалификационной группы руководителей и группы общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2, 3 и 5 квалификационный уровень):

$O_{рук} = (Bo \times K1) + (Bo \times K1 \times K2) + (Bo \times K1 \times K3) + (Bo \times K1 \times K4) + (Bo \times K1 \times K5) + (Bo \times K1 \times K6) + (Bo \times K1 \times K7)$, где:

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя или служащего второго уровня (2, 3 и 5 квалификационный уровень):

Bo - величина базового оклада;

$K1$ - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

$K2$ - коэффициент стажа работы;

$K3$ - коэффициент специфики работы;

$K4$ - коэффициент квалификации;

$K5$ - коэффициент масштаба управления;

$K6$ - коэффициент уровня управления;

$K7$ - коэффициент территории.

«Почетный» и «Отличник», при условии их соответствия профилю образовательной организации или профилю деятельности, согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

5.4.2. Коэффициент квалификации для профессиональных квалификационных групп должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентами за ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник».

5.4.3. Коэффициент квалификации для работников профессиональной квалификационной группы учебно-вспомогательного персонала и общепрофессиональных должностей служащих устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификацию по должности с коэффициентами за ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник».

5.4.4. При возникновении у работника права на установление коэффициента квалификации по двум и более основаниям, связанным с наличием ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, почетного звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», коэффициент квалификации устанавливается по одному основанию в максимально возможном размере.

5.4.5. Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», устанавливается на базовый оклад без учета фактической нагрузки работника.

5.5. Коэффициент масштаба управления (К5).

Коэффициент масштаба управления устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей и общепрофессиональных должностей служащих второго уровня (2, 3 и 5 квалификационные уровни) в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда работников определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства образовательной организацией.

Предусмотрено четыре группы оплаты труда по объемным показателям, каждой из которых присваивается величина повышающего коэффициента масштаба управления согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

Отнесение к группам по оплате труда работников осуществляется в установленном порядке согласно **приложению № 5** к настоящему Положению.

Группа по оплате труда работников определяется не чаще одного раза в год комиссией департамента образования Администрации города Салехарда на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации. На основании решения комиссии, оформленного протоколом, издаётся приказ.

Для применения коэффициента масштаба управления при исчислении должностного оклада работников следует руководствоваться Перечнем должностей по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

5.6. Коэффициент уровня управления (К6).

Коэффициент уровня управления устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений и общепрофессиональных должностей служащих второго уровня (2, 3 и 5 квалификационные уровни), согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

5.7. Изменение повышающего коэффициента работникам производится на основании приказа руководителя организации:

6.2.2. Должностной оклад работника квалификационной группы должностей педагогических работников исчисляется по формуле:

$$O п = (Bo \times K1) + (Bo \times K1 \times K2) + (Bo \times K1 \times K3) + (Bo \times K1 \times K4) + (Bo \times K1 \times K7), \text{ где:}$$

O п - размер должностного оклада педагогического работника;

Bo - величина базового оклада;

K1 - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

K2 - коэффициент стажа работы (педагогический стаж);

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации;

K7 - коэффициент территории.

6.2.3. Должностной оклад служащего профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня, второго уровня и служащих профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей первого уровня (1 квалификационный уровень), второго уровня (1 и 4 квалификационный уровень), третьего уровня (1 квалификационный уровень) исчисляются по формуле:

$$Oс = (Bo \times K1) + (Bo \times K1 \times K2) + (Bo \times K1 \times K3) + (Bo \times K1 \times K4) + (Bo \times K1 \times K7), \text{ где}$$

Oс - размер должностного оклада служащего;

Bo - величина базового оклада;

K1 - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

K2 - коэффициент стажа работы (стаж по специальности);

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации;

K7 - коэффициент территории.

6.3. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Администрации города Салехарда.

6.4. Для установления должностного оклада профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих к тарифной ставке (окладу) применяется коэффициент специфики работы, величина которого устанавливается применительно к значению повышающих коэффициентов, установленных для профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала.

Для установления должностного оклада профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, удостоенных государственной награды, к тарифной ставке (окладу) применяется коэффициент квалификации.

6.5. Должностной оклад работника по рабочей профессии исчисляется по формуле:

$$O р = (Bo \times Kр) + (Bo \times Kр \times K3), \text{ где:}$$

O р - размер должностного оклада рабочего :

Bo - величина базового оклада;

Kр - тарифный коэффициент (коэффициент разряда) согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

K3 - коэффициент специфики работы.

6.6. Доплаты и надбавки для профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих производятся из фонда доплат и надбавок.

VII. Социальная поддержка работников

7.1. Меры социальной поддержки работников МАДОУ осуществляются в соответствии со статьей 21 Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2013 года № 55-3АО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе».

Порядок назначения и выплаты социальной поддержки работникам образовательных организаций устанавливается постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

7.2. Педагогическим работникам МБДОУ, победителям окружного конкурса «Воспитатель года Ямала» устанавливается единовременная выплата в размере 230 000 (двести тридцать тысяч) рублей со дня издания приказа департаментом образования Администрации города Салехарда о подведении итогов окружного конкурса и признания победителя.

Единовременная выплата производится в размере 230 000 (двести тридцать тысяч) рублей за счет средств муниципального бюджета, предусмотренных на выполнение муниципального задания.

VIII. Принципы формирования и использования фонда надбавок и доплат и фонда компенсационных доплат

8.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ:

- оплата дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

Размеры надбавок и доплат к должностным окладам, тарифным ставкам работников МБДОУ, условия и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

8.2. Размер коэффициента фонда надбавок и доплат устанавливается нормативным правовым актом Администрации города Салехарда в процентах от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих. Размер фонда надбавок и доплат может устанавливаться дифференцированно для разных типов образовательных организаций.

8.3. Для осуществления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций в структуре фонда надбавок и доплат формируется фонд надбавок и доплат руководителям образовательных организаций. Размер фонда надбавок и доплат руководителям образовательных организаций составляет до 5 процентов от фонда надбавок и доплат, выделяемого образовательной организацией. Формирование и использование фонда надбавок и доплат руководителям образовательных организаций осуществляется органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

8.4. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам образовательных организаций из фонда надбавок и доплат, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями, а также осуществляется выплата материальной помощи. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам определяются образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

8.5. Из фонда компенсационных доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем обязательных выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работников образовательных организаций.

Размер выплат компенсационного характера работникам образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым и договорами.

IX. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей

9.1. Фонд оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителю образовательной организации устанавливается в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителя, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости образовательной организации.

9.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет не более значения, установленного для данного типа организации, в соответствии со значениями кратного отношения должностного оклада руководителя образовательной организации к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и средней заработной платы труда руководителя образовательной организации к средней заработной плате работников возглавляемой им организации согласно **приложению № 10** к настоящему Положению.

Конкретный размер значения кратного отношения должностного оклада руководителя образовательной организации к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу, и размер кратного отношения средней заработной платы труда руководителя к средней заработной плате работников устанавливается приказом начальника департамента образования Администрации города Салехарда на основании решения комиссии, оформленного протоколом.

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, замещающие должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогически х работников.

9.4. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

9.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности деятельности, имеющих качественные и количественные характеристики, которые устанавливаются локальным нормативным актом органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, и принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

Целевые показатели устанавливаются с учетом показателей, предусмотренных планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности образования в муниципальном образовании.

9.6. Соотношение средней заработной платы труда руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников возглавляемой им организации не должно превышать кратного отношения, установленного для данного типа организации, в соответствии со значениями кратного отношения должностного оклада руководителя образовательной организации к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и средней заработной платы труда руководителя

образовательной организации к средней заработной плате работников возглавляемой им организации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации, перечень и размер выплат компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным с уполномоченным органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

9.7. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этой организации.

Конкретный размер должностного оклада и другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами образовательных организаций, трудовым договором с учетом мнения представительного органа работников.

9.8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

9.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю образовательной организации.

Порядок установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации определяется локальными нормативными актами образовательной организации, согласованными с органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Х. Норма часов за ставку заработной платы, продолжительность рабочего времени, объём учебной нагрузки

10.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

XI. Порядок и оплата работы по совместительству и совмещение профессий (должностей)

11.1. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и нормативными актами органов местного самоуправления.

11.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы.

Общая нагрузка работника, выполняющего у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (работников) не должна превышать 1,75 ставки. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью оплата может производиться до 2 ставок.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.3. Выплата производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

XII. Порядок выплаты материальной помощи к отпуску

12.1. Материальная помощь к отпуску работникам дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования предоставляется один раз в год. В случае разделения основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается только один раз при предоставлении любой из частей отпуска.

XIII. Заработная плата. Порядок выплаты

13.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов в неделю. Тарификация работников производится два раза в год.

13.2. Оплата труда других работников, исчисляется исходя из:

- фактического количества отработанных дней на основании табеля учета рабочего времени:

- суммированного учета рабочего времени за фактически отработанное время, нормативом для начисления заработной платы служит отработанное количество рабочих часов, на основании утвержденного графика работы.

13.3. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

13.4. Для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

13.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29.4 (среднемесячное число календарных дней).

13.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

13.7. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

13.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

13.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

13.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

13.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

13.12. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

13.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

13.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

13.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

13.16. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности организации могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс):

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в учреждении подходящей для него работы;

- ликвидацией организации;

- сокращением численности или штата работников организации;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;

а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания приказа об удержании устанавливаются статьей 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

13.17. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- возмещении вреда, причиненного здоровью;
- возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 статьи 99 Федерального закона от 2 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается статьей 101 Федерального закона от 2 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

13.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Организации, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

13.19. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении. Организация обязана в указанный в пункте 13.18. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

13.20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в образовательную организацию соответствующих документов.

XIV. Порядок определения стажа

14.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных 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 организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

14.2. Стаж педагогической работы определяется в порядке, установленном Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Министерства образования и науки Российской Федерации и профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 года № АФ-947/96).

14.3. 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 согласно **приложению № 11** к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в порядке, согласно **приложению № 12** к настоящему Положению.

**Перечень
должностей по профессиональным квалификационным группам
работников муниципальных образовательных организаций**

N п/п	Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням
1	2	3
I. РУКОВОДИТЕЛИ		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей		
1.1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: библиотекой, бассейном, музеем, центром, пришкольного оздоровительного лагеря
1.2.	2 квалификационный уровень	Заместитель руководителя образовательных организаций по направлениям, заместитель руководителя по административно-хозяйственной части
1.3.	3 квалификационный уровень	директор (заведующий) образовательной организации
II. СПЕЦИАЛИСТЫ		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый
2.2.	2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор - методист
2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог
2.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)
III. СЛУЖАЩИЕ		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
3.2.		Вожатый, секретарь учебной части,
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих первого уровня		
3.3.	1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, кассир, охранник,
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих второго уровня		
3.4.	1 квалификационный уровень	администратор; техник; художник-буафор; художник-декоратор, художник - модельер театрального костюма, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь, секретарь – машинистка.
3.5.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
3.6.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела
3.7.	4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
3.8.	5 квалификационный уровень	начальник гаража
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня		

3.9.	1 квалификационный уровень	Документовед, инженер, психолог, специалист по кадрам, библиограф, библиотекарь, звукооператор, звукорежиссёр, программист, электроник, режиссер
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
4.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; кастелянша; кладовщик; кочегар; сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; рабочий по уходу за животными; кухонный рабочий, слесарь по ремонту автомобилей; уборщик территорий; машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, слесарь электрик по ремонту электрооборудования, машинист двигателей внутреннего сгорания, подсобный рабочий.
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
4.2.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор хлораторной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, швея, машинист двигателей внутреннего сгорания, слесарь электрик по ремонту электрооборудования
4.3.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, водитель автомобиля.
4.4.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4.5.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) по которым предусмотрено присвоение 9-10 квалификационных разрядов - водитель автомобиля

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах, оплата труда
которых может производиться исходя из 9 - 10 разрядов**

1. Водители автобусов или легковых автомобилей, имеющие 1, 2 класс.

Примечание:

1. К высококвалифицированным рабочим, указанным в пункте 2 настоящего Перечня, относятся рабочие, имеющие 6 разряд и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности.

2. Руководители могут применять Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9 - 10 разрядов, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям 1, 2 класса, предусмотренным в пункте 1 настоящего Перечня, надбавка за классность учтена в размере ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается руководителем.

5. Оплата труда рабочих на уровне 9 или 10 разрядов устанавливается строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направленных на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца

**Размеры
базового коэффициента для определения расчета
должностных окладов работников, отнесенных к профессиональным квалификационным
группам руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина базового коэффициента «*»
1.	Базовый коэффициент		
1.1.	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое присвоение лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "специалист", "магистр"	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое присвоение лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"	1,40
		Среднее профессиональное образование	1,30
		Среднее общее образование	1,10
		Основное общее образование	1,00

<*> Применяется для расчета должностного оклада работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональных должностей служащих, медицинских работников.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

**Размеры
повышающих коэффициентов для определения расчета
должностных окладов работников муниципальных образовательных организаций по
профессиональным квалификационным группам должностей**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей и педагогических работников

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Руководители			Педагогические работники
			1 квалификационный уровень	2 Квалификационный уровень	3 Квалификационный уровень	
1	2	3	4	5	6	7
1. Повышающие коэффициенты						
1.1.	Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет	0,20	0,20	0,20	0,20
		стаж работы от 10 до 20 лет	0,20	0,20	0,20	0,20
		стаж работы от 3 до 10 лет	0,10	0,10	0,10	0,10
		стаж работы от 0 до 3 лет	0,05	0,05	0,05	0,05
1.2.	Коэффициент специфики работы	тип 1	0,20	0,20	0,20	0,25
		тип 2	0,15	0,15	0,15	0,20
		тип 3	0,10	0,10	0,10	0,15
		тип 4	0,05	0,05	0,05	0,10
		тип 5	0,00	0,00	0,00	0,00
1.3.	Коэффициент квалификации	высшая квалификационная категория	0,50	0,50	0,50	0,50
		первая квалификационная категория	0,30	0,30	0,30	0,30
		вторая квалификационная категория, вторая категория	0,15	0,15	0,15	0,15
		знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и Отличник»	0,20	0,20	0,20	0,20
		почетное звание «Народный»	2,12	2,12	2,12	2,12
		почетное звание «Заслуженный»	1,77	1,77	1,77	1,77
		ученая степень доктора наук	2,12	2,12	2,12	2,12
		ученая степень кандидата наук	1,77	1,77	1,77	1,77
1.4.	Коэффициент масштаба управления	государственная награда	1,06	1,06	1,06	1,06
		группа 1	0,60	0,60	0,60	
		группа 2	0,40	0,40	0,40	
		группа 3	0,20	0,20	0,20	
		группа 4	0,10	0,10	0,10	
1.5.	Коэффициент уровня управления	уровень управления	0,60	1,00	1,80	0,00
1.6.	Коэффициент территории	за работу в сельской местности	0,25	0,25	0,25	0,25

2. Профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала и общеотраслевых должностей служащих

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогател	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня

**Классификатор
типов образовательных организаций и видов деятельности работников
для установления коэффициента специфики работы (классификатор специфики)**

Наименование типов образовательных организаций	Размер повышающего коэффициента по специфике работы группа	Наименование видов деятельности в образовательных организациях различных типов и категорий
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации	тип 5	1.1. 1.1. Работа в группах общеразвивающей направленности (реализация образовательной программы дошкольного образования)
	тип 4	1.2. Работа: - в группах раннего возраста без реализации образовательной программы дошкольного образования (обеспечивающих развитие, присмотр, уход и оздоровление воспитанников от 2 месяцев до 3 лет); - в группах по присмотру и уходу без реализации образовательной программы дошкольного образования для воспитанников в возрасте от 2 месяцев до 7 лет
	Тип 2	1.3. Работа в группах компенсирующей и комбинированной направленности
	тип 1	1.4. Работа в группах оздоровительной направленности (для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно- оздоровительных мероприятий)
2. Общеобразовательные организации	тип 5	2.1. Работа в общеобразовательной организации, реализующей: - образовательные программы начального общего образования; - образовательные программы основного общего образования; - образовательные программы среднего общего образования
	тип 4	2.2. Работа, связанная со следующими видами деятельности: 2.2.1. <*> проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии, изобразительного искусства, информатики, естествознания, обществознания, природоведения; 2.2.2. работа в классах компенсирующего обучения; 2.2.3. руководство школьным методическим объединением
	тип 3	2.3. Работа гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в гимназических и лицейских классах, классах с углубленным изучением предметов. 2.4. Обучение больных детей, страдающих хроническими заболеваниями, на дому по перечню заболеваний 2.5. Работа, связанная со следующими видами деятельности: - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской 2.6. Работа, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, родного языка, математики, иностранных языков; 2.7. Выполнение обязанностей классного руководителя
	тип 2	2.8. Работа учителя, связанная со следующими видами деятельности: - работа в классах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам; - работа с детьми – инвалидами, в том числе дистанционно. 2.9. Выполнение обязанностей классного руководителя в классах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам
	тип 1	2.10. Работа в классах (в группах) вечернего обучения при дневных общеобразовательных школах.

**Перечень
объемных показателей и порядок отнесения
муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда работников**

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.
2. По объемным показателям установлено 4 группы по оплате труда для работников:

№ п/п	Тип образовательной организации (далее – ОО)	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда работников от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные организации; дошкольные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Гимназии, школы с углубленным изучением отдельных предметов	свыше 400	до 400	до 300	

3. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

4. Отнесение образовательной организации к одной из четырех групп по оплате труда работников производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

№п /п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	Из расчета за группу	10
3.	Превышение плановой или (проектной) наполняемости (по классам/группам или по количеству обучающихся в общеобразовательных организациях	За каждые 50 чел. или за каждые 2 класса	15
4.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника имеющего:	
		-первую категорию	0,5
	-высшую категория	1	
5.	Наличие групп продлённого дня	За наличие	до 20
6..	Режим работы образовательной организации в две смены	За наличие	до 20
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
8.	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений	За каждый вид	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
11.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, и другой самоходной техники на балансе образовательной организации и другой	За каждую единицу	3 балла но не более 20

3. Организации дополнительного образования	тип 5	3.1. Работа в организациях дополнительного образования второй категории (по итогам аттестации)
	тип 4	3.2. Работа в организациях дополнительного образования первой категории (по итогам аттестации)
	тип 3	3.3. Работа в организациях дополнительного образования высшей категории (по итогам аттестации);

Примечания.

1. Коэффициент специфики работы распространяется на работников, относящихся ко всем профессиональным квалификационным группам.

Для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, коэффициент специфики работы устанавливается в размере, предусмотренном приложением N 3 к постановлению для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала.

2. Категории присваиваются образовательной организации по итогам аттестации.

3. В случае, если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, его должностной оклад также повышается по двум основаниям. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется исходя из базового оклада без учета повышения по другому основанию.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

5. По видам работ, указанным в подпунктах 2.2.1, 2.2.2 пункта 2.2, пунктах 2.4, 2.6, 2.8 настоящего классификатора специфики, повышающий коэффициент устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

6. По видам работ, указанных в подпункте 2.2.3 пункта 2.2, пунктах 2.3, 2.5, 2.7, 2.9 настоящего классификатора специфики, повышающий коэффициент устанавливается на базовый оклад без учета фактического объема нагрузки работника.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

Наименование образовательной организации
Приложение к приказу от «__» _____ 20__ г. № ____
Сведения на работника

N	ФИО	Должность	Кол-во ставок	Образование (полное наименование организации и квалификации: бакалавр, магистр)	Стаж работы: - для руководителей педагогический стаж и на руководящих должностях; - для педагогических работников - педагогический стаж - для служащих - общий стаж и в занимаемой должности - для рабочих - разряд	Квалификационная категория: - какая, по какой должности и дата аттестации	Знаки отличия («Отличник» и «Почетный» почетное звание "Заслуженный", "Народный", ученая степень кандидата наук; доктор наук государственная награда	Специфика работы: МДОО - категория организации по итогам гос. аккредитации; - работа в группах коррекции; - работа в группах для детей, Инфицированных туберкулезом; ОДОД - по итогам гос. аккредитации	Кoeffициент				
									7	8	9	10	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Столбцы таблицы N N 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 13 - заполняются образовательными организациями, N N 6, 8, 10, 12, 14, 15,- работником ПЭО

	учебной техники		
12.	Наличие учебно-опытных участков, учебного хозяйства.	За каждый вид	до 50
13.	Наличие собственных: котельной и других сооружений	За каждый вид	до 20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях посещающих бесплатные секции, кружки, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.	За каждый вид	до 15
16.	Наличие школьного музея, имеющего паспорт установленного образца		20
17.	Наличие и использование в учебном процессе лингафонного кабинета, кино - видеозала, обсерватории, выставочного зала, учебной лаборатории	За каждый вид	10
18.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, осуществляется ведение образовательного процесса		до 20
19.	Организация работы логопедических пунктов		до 20
20.	Наличие кабельной, Интернет-сети	За каждый вид	до 20
21.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в организациях дополнительного образования детей мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	до 20
22.	Ведение образовательного процесса в приспособленных зданиях	За наличие	до 20

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4 настоящего Порядка, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим управление в сфере образованием за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных показателем с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим управление в сфере образования.

Всего:
Классов - комплектов:
Количество обучающихся:
По учебному плану: (часы)
ГПД: (часы)
Обучение на дому: (часы)

Тарификационный список работников

_____ на _____ год
(полное наименование образовательной организации)

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, квалификация по диплому	Номер диплома	Базовый оклад	Уровень образования	
						К1	Сумма базового коэффициента
1	2	3	4	5	6	7	8

Нагрузка			Факультативы			Элективы			Всего часов
1 – 4 классы	5 – 9 классы	10 – 11 классы	1 – 4 классы	5 – 9 классы	10 – 11 классы	1 – 4 классы	5 – 9 классы	10 – 11 классы	
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

ГПД	Сумма базового оклада с учетом базового коэффициента на всю нагрузку	Стаж работы			Проверка тетрадей		
		Число лет и месяцев	К2	сумма	1 – 4 классы	5 – 9 классы	10 – 11 классы
19	20	21	22	23	24	25	26

Проверка тетрадей		Классное руководство			Заведование кабинетом		
К3	сумма	наличие	К3	сумма	наличие	К3	сумма
27	28	29	30	31	32	33	34

Специфика работы			Квалификационная категория			Знаки отличия		
вид	К3	сумма	наличие	К4	сумма	наличие	К4	сумма
35	36	37	38	39	40	41	42	43

Должностной оклад (сумма) (сумма гр. 20,23,28,31,34,37,40,43)	Районный коэффициент (гр. 44 x 45)	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера (гр. 44 x 46)	Итого заработная плата (сумма гр. 44,45,46)
44	45	46	47

<*> Нагрузка указывается в разрезе преподаваемых предметов с обязательным выделением часов на проверку тетрадей.

**Тарифные ставки
(оклады) работников муниципальных образовательных
организаций по профессиональной квалификационной группе "рабочие"**

1. Тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, по профессиональной квалификационной группе "рабочие" определяются на основе следующей таблицы:

Квалификацион ный уровень	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня			
	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	1 Квалификационный уровень	2 Квалификационный уровень	3 Квалификационный уровень	4 Квалификационный уровень
1	2	3	4	5	6	7
Тарифный коэффициент	1 = БО	1,01	1,16	1,30	1,40	1,50

Тарифные ставки (оклады), определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

2. Тарифные ставки (оклады) рабочих определяются путем умножения базового оклада на соответствующий тарифный коэффициент.

Перечень
обязательных выплат компенсационного характера работникам
муниципальных образовательных организаций

N п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Указание на категорию работников	Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу
1.	За работу в ночное время	ст. 154 Трудового кодекса	все работники	35
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК	все работники	оплата труда производится не менее чем в двойном размере; возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда)	ст. 146, 147 Т	все работники	до 12
4.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы (сверхурочные работы)	ст. 152 ТК	все работники	оплата труда за первые 2 часа сверхурочной работы производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; возможна компенсация предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

Приложение № 10
к Положению об оплате труда

Значения кратного отношения должностного оклада руководителя образовательной организации к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и средней заработной платы труда руководителя образовательной организации к средней заработной плате работников возглавляемой им организации

N п/п	Тип образовательной организации	Кратное отношение должностного оклада руководителя образовательной организации к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации	Кратное отношение средней заработной платы труда руководителя образовательной организации к средней заработной плате работников возглавляемой им организации
1	2	3	4
1.	Общеобразовательные организации	до 2,6	до 5,0
2.	Дошкольные образовательные организации	до 2,6	до 3,5
3.	Организации дополнительного образования	до 4,5	До 4,5

Приложение № 11
к Положению об оплате труда

Коэффициенты почасовой оплаты труда педагогических работников, привлекаемых к проведению мероприятий в образовательных организациях

N п/п	Контингент	Размеры почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук; лица, имеющие почетное звание "Народный"	доцент, кандидат наук; лица, имеющие почетное звание "Заслуженный"	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся общеобразовательных организациях, аттестуемые педагогические и руководящие работники	0,17	0,13	0,08

<p>III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III 1. Руководящие инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист, инспектор – методист, старший инженер и инженер по производственно - техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>I Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования); высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышение квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные, руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующей учебной частью, заведующий (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>

**Порядок
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 фильмотекой и методиста фильмотеки.
2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
 - 2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1.
 - 2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.
 - 2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
 - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
 - учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
 - учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
 - мастерам производственного обучения;
 - педагогам дополнительного образования;

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

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, 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 образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, 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.